SERIE GENERALE

Spediz. abb. post. - art. 1, comma 1
Legge 27-02-2004, n. 46 - Filiale di Roma

Anno 165° - Numero 59

GAZZETTA UFFICIALE
DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA — Roma - Lunedì, 11 marzo 2024 — SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI NON FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE LEGGI E DECRETI - VIA ARENULA, 70 - 00186 ROMA
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO - VIA SALARIA, 691 - 00138 ROMA - CENTRALINO 06-85081 - LIBRERIA DELLO STATO PIAZZA G. VERDI, 1 - 00198 ROMA

La **Gazzetta Ufficiale, Parte Prima,** *oltre alla* **Serie Generale***, pubblica cinque Serie speciali, ciascuna contraddistinta da autonoma numerazione:*
- **1ª Serie speciale:** *Corte costituzionale (pubblicata il mercoledì)*
- **2ª Serie speciale:** *Unione europea (pubblicata il lunedì e il giovedì)*
- **3ª Serie speciale:** *Regioni (pubblicata il sabato)*
- **4ª Serie speciale:** *Concorsi ed esami (pubblicata il martedì e il venerdì)*
- **5ª Serie speciale:** *Contratti pubblici (pubblicata il lunedì, il mercoledì e il venerdì)*

La **Gazzetta Ufficiale, Parte Seconda,** "Foglio delle inserzioni", *è pubblicata il martedì, il giovedì e il sabato*

AVVISO ALLE AMMINISTRAZIONI

Al fine di ottimizzare la procedura di pubblicazione degli atti in *Gazzetta Ufficiale,* le Amministrazioni sono pregate di inviare, contemporaneamente e parallelamente alla trasmissione su carta, come da norma, anche copia telematica dei medesimi (in formato word) al seguente indirizzo di posta elettronica certificata: gazzettaufficiale@giustiziacert.it, curando che, nella nota cartacea di trasmissione, siano chiaramente riportati gli estremi dell'invio telematico (mittente, oggetto e data).

Nel caso non si disponga ancora di PEC, e fino all'adozione della stessa, sarà possibile trasmettere gli atti a: gazzettaufficiale@giustizia.it

SOMMARIO

DECRETI, DELIBERE E ORDINANZE MINISTERIALI

MINISTERO DELLE IMPRESE E DEL MADE IN ITALY

DECRETO 26 febbraio 2024.

Liquidazione coatta amministrativa della «Cooperativa sociale Ardea», in Legnago e nomina del commissario liquidatore.

IL MINISTRO DELLE IMPRESE
E DEL MADE IN ITALY

Visto l'art. 2545-*terdecies* del codice civile;

Visto il Titolo VII, Parte prima, del decreto legislativo 12 gennaio 2019, n. 14, recante «Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza in attuazione della legge 19 ottobre 2017, n. 155»;

Visto l'art. 390 del medesimo decreto legislativo;

Visto il decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito nella legge 7 agosto 2012, n. 135;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 30 ottobre 2023, n. 174, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana - Serie generale - n. 281 del 1° dicembre 2023, con il quale è stato adottato il «Regolamento di organizzazione del Ministero delle imprese e del made in Italy»;

Visto il decreto-legge 11 novembre 2022, n. 173, convertito, con modificazioni, dalla legge 16 dicembre 2022, n. 204, recante «Disposizioni urgenti in materia di riordino delle attribuzioni dei Ministeri»;

Vista l'istanza con la quale la Lega nazionale delle cooperative e mutue ha chiesto che la società «Cooperativa sociale Ardea» sia ammessa alla procedura di liquidazione coatta amministrativa;

Viste le risultanze della revisione dell'associazione di rappresentanza, dalla quale si rileva lo stato d'insolvenza della suddetta società cooperativa;

Considerato quanto emerge dalla visura camerale aggiornata, effettuata d'ufficio presso il competente registro delle imprese, dalla quale si evince che l'ultimo bilancio depositato dalla cooperativa, riferito all'esercizio 2021, evidenzia una condizione di sostanziale insolvenza in quanto, a fronte di un attivo patrimoniale di euro 193.843,00, si riscontra una massa debitoria di euro 291.873,00 ed un patrimonio netto negativo di euro -116.148,00;

Considerato che in data 6 maggio 2022 è stato assolto l'obbligo di cui all'art. 7 della legge 7 agosto 1990, n. 241, dando comunicazione dell'avvio del procedimento a tutti i soggetti interessati, che non hanno formulato osservazioni e/o controdeduzioni;

Ritenuto di dover disporre la liquidazione coatta amministrativa della suddetta società cooperativa e nominare il relativo commissario liquidatore;

Considerato che il nominativo del professionista cui affidare l'incarico di commissario liquidatore è stato selezionato dalla Direzione generale servizi di vigilanza dall'elenco delle tre professionalità indicate, ai sensi dell'art. 9 della legge 17 luglio 1975, n. 400, dall'associazione nazionale di rappresentanza assistenza, tutela e revisione del movimento cooperativo alla quale il sodalizio risulta aderente, nell'ambito dei professionisti presenti nella banca dati di cui alla direttiva ministeriale del 9 giugno 2022, in ottemperanza ai criteri citati negli articoli 3 e 4 della predetta direttiva, così come applicati ai sensi del punto 4, lettera *c)*, della direttiva ministeriale del 12 maggio 2023;

Decreta:

Art. 1.

1. La società cooperativa «Cooperativa sociale Ardea», con sede in Legnago (VR) (codice fiscale 02796130231) è posta in liquidazione coatta amministrativa, ai sensi dell'art. 2545-*terdecies* del codice civile.

2. Considerati gli specifici requisiti professionali, come risultanti dal *curriculum vitae*, è nominato commissario liquidatore il dott. Cristiano Eberle, nato a Thiene (VI) il 2 ottobre 1968 (codice fiscale BRCCST68R02L157T), domiciliato in Schio (VI) - via Veneto n. 2/C.

Art. 2.

1. Al predetto commissario liquidatore spetta il trattamento economico previsto dal decreto del Ministro delle imprese e del made in Italy di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 3 novembre 2016, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana - Serie generale - n. 284 del 5 dicembre 2016.

2. Il presente decreto sarà pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana.

3. Il presente provvedimento potrà essere impugnato dinnanzi al competente Tribunale amministrativo regionale, ovvero a mezzo di ricorso straordinario al Presidente della Repubblica, ove ne sussistano i presupposti di legge.

Roma, 26 febbraio 2024

Il Ministro: URSO

24A01252

DECRETO 26 febbraio 2024.

Liquidazione coatta amministrativa della «Il Granello in zucca società cooperativa», in Venezia e nomina del commissario liquidatore.

IL MINISTRO DELLE IMPRESE
E DEL MADE IN ITALY

Visto l'art. 2545-*terdecies* del codice civile;

Visto il Titolo VII, Parte prima, del decreto legislativo 12 gennaio 2019, n. 14, recante «Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza in attuazione della legge 19 ottobre 2017, n. 155»;

Visto l'art. 390 del medesimo decreto legislativo;

Visto il decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito nella legge 7 agosto 2012, n. 135;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 30 ottobre 2023, n. 174, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana - Serie generale - n. 281 del 1° dicembre 2023, con il quale è stato adottato il «Regolamento di organizzazione del Ministero delle imprese e del made in Italy»;

Visto il decreto-legge 11 novembre 2022, n. 173, convertito, con modificazioni, dalla legge 16 dicembre 2022, n. 204, recante «Disposizioni urgenti in materia di riordino delle attribuzioni dei Ministeri»;

Vista l'istanza con la quale la Legacoop ha chiesto che la società «Il Granello in zucca società cooperativa» sia ammessa alla procedura di liquidazione coatta amministrativa;

Viste le risultanze della revisione dell'associazione di rappresentanza, dalla quale si rileva lo stato d'insolvenza della suddetta società cooperativa;

Considerato quanto emerge dalla visura camerale aggiornata, effettuata d'ufficio presso il competente registro delle imprese, e dalla situazione patrimoniale al 23 giugno 2022, allegata al verbale di revisione, che evidenzia una condizione di sostanziale insolvenza, in quanto a fronte di un attivo circolante di euro 291.385,00, si riscontrano debiti esigibili entro l'esercizio successivo di euro 226.893,00 ed un patrimonio netto negativo di euro - 5.981,00;

Considerato che il grado di insolvenza della cooperativa è rilevabile, altresì, dalla presenza di cospicui debiti verso banche e fornitori e dall'emissione del decreto ingiuntivo n. 5182/2022 del 7 agosto 2022 del Tribunale di Venezia, per riscossioni di canoni di affitto e spese condominiali non pagate, oltre spese ed interessi legali, nei confronti della cooperativa;

Considerato che in data 19 dicembre 2022 è stato assolto l'obbligo di cui all'art. 7 della legge 7 agosto 1990, n. 241, dando comunicazione dell'avvio del procedimento a tutti i soggetti interessati, che non hanno formulato osservazioni e/o controdeduzioni;

Ritenuto di dover disporre la liquidazione coatta amministrativa della suddetta società cooperativa e nominare il relativo commissario liquidatore;

Considerato che il nominativo del professionista cui affidare l'incarico di commissario liquidatore è stato selezionato dalla Direzione generale servizi di vigilanza dall'elenco delle tre professionalità indicate, ai sensi dell'art. 9 della legge 17 luglio 1975, n. 400, dall'Associazione nazionale di rappresentanza assistenza, tutela e revisione del movimento cooperativo alla quale il sodalizio risulta aderente, nell'ambito dei professionisti presenti nella banca dati di cui alla direttiva ministeriale del 9 giugno 2022, in ottemperanza ai criteri citati negli articoli 3 e 4 della predetta direttiva, così come applicati ai sensi del punto 4, lettera *c)*, della direttiva ministeriale del 12 maggio 2023;

Decreta:

Art. 1.

1. La società cooperativa «Il Granello in zucca società cooperativa», con sede in Venezia (VE) (codice fiscale 03679200273) è posta in liquidazione coatta amministrativa, ai sensi dell'art. 2545-*terdecies* del codice civile.

2. Considerati gli specifici requisiti professionali, come risultanti dal *curriculum vitae*, è nominato commissario liquidatore il dott. Leopoldo Mason, nato a Camposampiero (PD) il 24 aprile 1980 (codice fiscale MSNLLD80D24B563I), ivi domiciliato in via Giorgione n. 3 int. 5.

Art. 2.

1. Al predetto commissario liquidatore spetta il trattamento economico previsto dal decreto del Ministro delle imprese e del made in Italy di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 3 novembre 2016, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana del 5 dicembre 2016.

2. Il presente decreto sarà pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana.

3. Il presente provvedimento potrà essere impugnato dinnanzi al competente Tribunale amministrativo regionale, ovvero a mezzo di ricorso straordinario al Presidente della Repubblica, ove ne sussistano i presupposti di legge.

Roma, 26 febbraio 2024

Il Ministro: URSO

24A01253

DECRETO 26 febbraio 2024.

Liquidazione coatta amministrativa della «Area lavoro Lombardia società cooperativa sociale», in Como e nomina del commissario liquidatore.

IL MINISTRO DELLE IMPRESE E DEL MADE IN ITALY

Visto l'art. 2545-*terdecies* codice civile;

Visto il Titolo VII, Parte prima, del decreto legislativo 12 gennaio 2019, n. 14, recante «Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza in attuazione della legge 19 ottobre 2017, n. 155»;

Visto l'art. 390 del medesimo decreto legislativo;

Visto il decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito nella legge 7 agosto 2012, n. 135;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 30 ottobre 2023, n. 174, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* - Serie generale - n. 281 del 1° dicembre 2023, con il quale è stato adottato il «Regolamento di organizzazione del Ministero delle imprese e del made in Italy»;

Visto il decreto-legge 11 novembre 2022, n. 173, convertito, con modificazioni, dalla legge 16 dicembre 2022, n. 204, recante «Disposizioni urgenti in materia di riordino delle attribuzioni dei Ministeri»;

Vista l'istanza con la quale la Associazione generale cooperative italiane ha chiesto che la società «Area lavoro Lombardia società cooperativa sociale» sia ammessa alla procedura di liquidazione coatta amministrativa;

Viste le risultanze della revisione dell'Associazione di rappresentanza, dalla quale si rileva lo stato d'insolvenza della suddetta società cooperativa;

Considerato quanto emerge dalla visura camerale aggiornata, effettuata d'ufficio presso il competente registro delle imprese e dalla situazione patrimoniale al 31 dicembre 2020, acquisita in sede di revisione, da cui si evidenzia una condizione di sostanziale insolvenza in quanto, a fronte di un attivo circolante pari a euro 1.397,00 si riscontrano debiti a breve termine pari a euro 47.257,00 ed un patrimonio netto negativo pari a euro - 539.692,00;

Considerato che in data 26 aprile 2022 è stato assolto l'obbligo di cui all'art. 7 della legge 7 agosto 1990, n. 241, dando comunicazione dell'avvio del procedimento a tutti i soggetti interessati, che non hanno formulato osservazioni e/o controdeduzioni;

Ritenuto di dover disporre la liquidazione coatta amministrativa della suddetta società cooperativa e nominare il relativo commissario liquidatore;

Considerato che il nominativo del professionista cui affidare l'incarico di commissario liquidatore è stato selezionato dalla Direzione generale servizi di vigilanza dall'elenco delle tre professionalità indicate, ai sensi dell'art. 9 della legge 17 luglio 1975, n. 400, dall'Associazione nazionale di rappresentanza assistenza, tutela e revisione del movimento cooperativo alla quale il sodalizio risulta aderente, nell'ambito dei professionisti presenti nella Banca dati di cui alla direttiva ministeriale del 9 giugno 2022, in ottemperanza ai criteri citati negli articoli 3 e 4 della predetta direttiva, così come applicati ai sensi del punto 4, lettera *c)*, della direttiva ministeriale del 12 maggio 2023;

Decreta:

Art. 1.

1. La società cooperativa «Area lavoro Lombardia società cooperativa sociale», con sede in Como (CO) (codice fiscale 03569830130) è posta in liquidazione coatta amministrativa, ai sensi dell'art. 2545-*terdecies* codice civile.

2. Considerati gli specifici requisiti professionali, come risultanti dal *curriculum vitae*, è nominato commissario liquidatore l'avv. Roberto Antonio Aiello, nato a Cosenza (CS) il 25 giugno 1982 (codice fiscale LLARRT82H25D086K), domiciliato in Milano (MI), piazzetta Maurilio Bossi n. 4.

Art. 2.

1. Al predetto commissario liquidatore spetta il trattamento economico previsto dal decreto del Ministro delle imprese e del made in Italy di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 3 novembre 2016, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana del 5 dicembre 2016.

2. Il presente decreto sarà pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana.

3. Il presente provvedimento potrà essere impugnato dinnanzi al competente Tribunale amministrativo regionale, ovvero a mezzo di ricorso straordinario al Presidente della Repubblica, ove ne sussistano i presupposti di legge.

Roma, 26 febbraio 2024

Il Ministro: URSO

24A01254

DECRETO 26 febbraio 2024.

Liquidazione coatta amministrativa della «Quadrifoglio cooperativa sociale *onlus* in liquidazione», in Roma e nomina del commissario liquidatore.

IL MINISTRO DELLE IMPRESE
E DEL MADE IN ITALY

Visto l'art. 2545-*terdecies* del codice civile;

Visto il Titolo VII, Parte Prima, del decreto legislativo 12 gennaio 2019, n. 14, recante «Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza in attuazione della legge 19 ottobre 2017, n. 155»;

Visto l'art. 390 del medesimo decreto legislativo;

Visto il decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito nella legge 7 agosto 2012, n. 135;

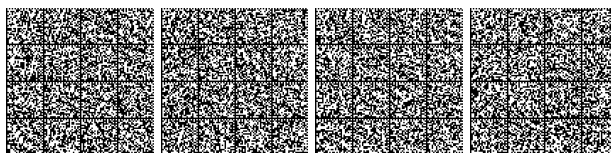
Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 30 ottobre 2023, n. 174, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana - Serie generale - n. 281 del 1° dicembre 2023, con il quale è stato adottato il «Regolamento di organizzazione del Ministero delle imprese e del made in Italy»;

Visto il decreto-legge 11 novembre 2022, n. 173, convertito, con modificazioni, dalla legge 16 dicembre 2022, n. 204, recante «Disposizioni urgenti in materia di riordino delle attribuzioni dei Ministeri»;

Vista l'istanza con la quale l'Unione nazionale cooperative italiane ha chiesto che la società «Quadrifoglio cooperativa sociale *onlus* in liquidazione» sia ammessa alla procedura di liquidazione coatta amministrativa;

Viste le risultanze della revisione dell'Associazione di rappresentanza, dalla quale si rileva lo stato d'insolvenza della suddetta società cooperativa;

Considerato quanto emerge dalla visura camerale aggiornata, effettuata d'ufficio presso il competente registro delle imprese, e dalla situazione patrimoniale aggiornata al 31 dicembre 2017, allegata al verbale di revisione, che evidenzia una condizione di sostanziale insolvenza in quanto, a fronte di un attivo patrimoniale di euro 4.057.727,00 si riscontra una massa debitoria pari ad euro 9.185.785,00 ed un patrimonio netto negativo di euro - 5.225.298,00;

Considerato che in data 7 aprile 2020 è stato assolto l'obbligo di cui all'art. 7 della legge 7 agosto 1990, n. 241, dando comunicazione dell'avvio del procedimento a tutti i soggetti interessati;

Considerato che la comunicazione di avvio dell'istruttoria, avvenuta tramite posta elettronica certificata inviata al legale rappresentante della società al corrispondente indirizzo, così come risultante da visura camerale, non risulta essere stata consegnata per «indirizzo non valido»;

Preso atto che, nelle more del perfezionamento del procedimento suddetto, il Tribunale di Roma ha dichiarato lo stato d'insolvenza della sopra citata società cooperativa con sentenza del 21 aprile 2021, n. 340/2021;

Considerato che, *ex* art. 195, comma 4 del regio decreto 16 marzo 1942, n. 267, la predetta sentenza è stata comunicata al Ministero dello sviluppo economico perché disponga la liquidazione coatta amministrativa ed è stata inoltre notificata, affissa e resa pubblica nei modi e nei termini stabiliti per la sentenza dichiarativa dello stato di fallimento;

Visto il punto 4, lettera *c)* della nuova direttiva ministeriale del 12 maggio 2023, che ha sostituito la precedente del 9 giugno 2022;

Visto il decreto direttoriale del 30 giugno 2023 che, all'art. 12, ha disposto la sostituzione delle fasce delle società cooperative così come previste dal decreto direttoriale del 1° agosto 2022, nelle more dell'adeguamento delle procedure informatizzate ai nuovi criteri della direttiva ministeriale del 12 maggio 2023 e fino alla chiusura dell'avviso relativo alle candidature di cui all'art. 2 del predetto decreto direttoriale;

Ritenuto di dover disporre la liquidazione coatta amministrativa della suddetta società cooperativa e nominare il relativo commissario liquidatore;

Considerato che il nominativo del professionista cui affidare l'incarico di commissario liquidatore è stato selezionato dalla Direzione generale servizi di vigilanza dall'elenco delle tre professionalità indicate, ai sensi dell'art. 9 della legge 17 luglio 1975, n. 400, dall'Associazione nazionale di rappresentanza assistenza, tutela e revisione del movimento cooperativo alla quale il sodalizio risulta aderente, nell'ambito dei professionisti presenti nella banca dati di cui alla direttiva ministeriale del 9 giugno 2022, in ottemperanza ai criteri citati negli articoli 3 e 4 della predetta direttiva, così come applicati ai sensi del punto 4, lettera *c)*, della direttiva ministeriale del 12 maggio 2023;

Decreta:

Art. 1.

1. La società cooperativa «Quadrifoglio cooperativa sociale *onlus* in liquidazione», con sede in Roma (codice fiscale n. 02093470512) è posta in liquidazione coatta amministrativa, ai sensi dell'art. 2545-*terdecies* del codice civile.

2. Considerati gli specifici requisiti professionali, come risultanti dal *curriculum vitae*, è nominato commissario liquidatore il dott. Alessandro Bonura, nato a Roma (RM) il 14 aprile 1966 (codice fiscale: BNRLSN66D14H501L), ivi domiciliato in viale dei Parioli n. 73.

Art. 2.

1. Al predetto commissario liquidatore spetta il trattamento economico previsto dal decreto del Ministro delle imprese e del made in Italy di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 3 novembre 2016, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana del 5 dicembre 2016.

2. Il presente decreto sarà pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana.

3. Il presente provvedimento potrà essere impugnato dinnanzi al competente Tribunale amministrativo regionale, ovvero a mezzo di ricorso straordinario al Presidente della Repubblica, ove ne sussistano i presupposti di legge.

Roma, 26 febbraio 2024

Il Ministro: URSO

24A01265

DECRETO 29 febbraio 2024.

Modifica del decreto 24 gennaio 2024, recante la decadenza dai benefici per l'impresa Kursaal S.r.l. in Palermo, agevolata ai sensi dell'articolo 2, comma 203, lettera *d)*, della legge 23 dicembre 1996, n. 662. Patti territoriali.

IL DIRETTORE GENERALE
PER GLI INCENTIVI ALLE IMPRESE

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante «Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche», ed in particolare l'articolo 16;

Visto l'art. 1, comma 2 del decreto-legge 22 ottobre 1992, n. 415, convertito con modificazioni dalla legge n. 488/1992, concernente i criteri per la concessione delle agevolazioni alle attività produttive nelle aree depresse del Paese;

Vista la delibera CIPE del 10 maggio 1995, n. 56 che definisce i contenuti generali dei Patti territoriali;

Vista la delibera CIPE del 20 novembre 1995, n. 133 che contiene la definizione dei principali strumenti di programmazione negoziata, ed in particolare dei Patti territoriali;

Vista la delibera CIPE del 9 luglio 1998, n. 65 relativa all'accelerazione delle attività istruttorie dei 12 Patti territoriali di 1° Generazione;

Visto l'art. 2, commi 203 e seguenti, della legge del 23 dicembre 1996, n. 662 e successive modifiche e integrazioni, in materia di programmazione negoziata, ed in particolare la lettera *d)* recante la definizione di patto territoriale;

Viste le delibere CIPE in materia di programmazione negoziata del 21 marzo 1997, n. 29, 11 novembre 1998, n. 127, 17 marzo 2000, n. 31 e 22 giugno 2000, n. 69;

Visto il decreto ministeriale 20 ottobre 1995, n. 527, concernente le modalità e le procedure per la concessione ed erogazione delle agevolazioni in favore delle attività produttive nelle aree depresse del Paese di cui alla citata legge 19 dicembre 1992, n. 488, così come modificato ed integrato dai decreti ministeriali del 31 luglio 1997, n. 319 e del 9 marzo 2000, n. 133, nonché la relativa circolare esplicativa del Ministero dell'industria, del commercio e dell'artigianato;

Visto il comunicato del Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica rivolto ad assicurare trasparenza e pubblicità alle modalità e ai criteri relativi alle attività di assistenza tecnica e di istruttoria dei Patti territoriali e contratti d'area, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana del 29 luglio 1998, n. 175;

Visto il punto 2.4 lettera *A)* del suddetto comunicato che per i patti territoriali al secondo capoverso prevede che «per le spese ammissibili e per le relative iniziative imprenditoriali sono applicati i criteri previsti per le iniziative imprenditoriali disciplinati dalla legge 19 dicembre 1992, n. 488 e successive modificazioni ed integrazioni»;

Visti l'art. 27, comma 4, e l'art. 28, comma 1, lettera *a)*, del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, l'art. 7, comma 4, lettera *h)*, del decreto del Presidente della Repubblica 26 marzo 2001, n. 175 ed il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 10 aprile 2001 con i quali è stata trasferita dal Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica al Ministero delle attività produttive, a far data dal 25 ottobre 2001, la competenza in materia di agevolazioni, contributi, sovvenzioni, incentivi e benefici per le attività produttive e per le relative infrastrutture, ai fini dello sviluppo del Mezzogiorno e delle aree depresse e dell'attuazione delle politiche di coesione, ivi compresi gli interventi relativi ai contratti di programma, ai contratti d'area ed agli strumenti della programmazione negoziata;

Visto il decreto ministeriale del 31 luglio 2000, n. 320, come modificato ed integrato dal decreto del Ministero delle attività produttive del 27 aprile 2006, n. 215, recante il regolamento concernente la «Disciplina per l'erogazione delle agevolazioni relative ai contratti d'area e ai patti territoriali» ed in particolare l'art. 12 concernente la revoca delle agevolazioni;

Visto il disciplinare concernente i compiti gestionali e le responsabilità del responsabile unico del contratto d'area e del soggetto responsabile del Patto territoriale, ai sensi del citato decreto ministeriale del 31 luglio 2000, n. 320, approvato con decreto direttoriale del 4 aprile 2002, n. 115374;

Visto il decreto legislativo del 31 marzo 1998, n. 123 ed in particolare l'art. 9 che disciplina la procedura di revoca dei benefici in materia di sostegno pubblico alle imprese;

Viste le circolari esplicative del Ministero delle attività produttive del 18 febbraio 2002, n. 1178517, del 24 luglio 2002, n. 1187946, del 17 marzo 2004, n. 1231355 e del 4 agosto 2006, n. 8133;

Vista la delibera CIPE del 25 luglio 2003, n. 26 inerente la regionalizzazione dei patti territoriali;

Vista la convenzione stipulata con la Regione Sicilia in data 24 febbraio 2004;

Visto il decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, recante «Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi», convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana n. 151 del 29 giugno 2019;

Visto l'art. 28, comma 1, del suddetto decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, che, per la definitiva chiusura dei procedimenti relativi alle agevolazioni concesse nell'ambito dei Patti territoriali e dei contratti d'area di cui all'art. 2, comma 203, lettere *d)* e *f)*, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, le imprese beneficiarie presentano dichiarazioni sostitutive ai sensi degli articoli 46 e 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, attestanti l'ultimazione dell'intervento agevolato e le spese sostenute per la realizzazione dello stesso;

Considerato che, ai sensi del comma 1 del citato art. 28, con decreto del Ministro dello sviluppo economico, da emanarsi entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del suddetto decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, sono individuati i contenuti specifici, i termini, le modalità e gli schemi per la presentazione delle dichiarazioni sostitutive nei limiti del contributo concesso e delle disposizioni di cui all'articolo 40, comma 9-*ter*, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito con modificazioni dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214;

Considerato che il Ministero dello sviluppo economico, per le imprese che non presentano le dichiarazioni sostitutive sopra indicate, accerta, ai sensi del citato art. 28, comma 1, entro sessanta giorni dalla data di pubblicazione del predetto decreto, la decadenza dai benefici con provvedimento da pubblicare nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana, con salvezza degli importi già erogati sulla base dei costi e delle spese sostenute;

Visto che l'art. 3 del decreto del Ministro dello sviluppo economico del 5 settembre 2019, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana n. 253, del 28 ottobre 2019, ha previsto il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione del medesimo per la presentazione delle succitate dichiarazioni sostitutive;

Considerato che nell'ambito del Patto territoriale della Provincia di Palermo - I rimodulazione approvato con decreto di concessione provvisoria n. 5418 del 4 aprile 2006 del Ministero delle attività produttive, è stato concesso all'impresa Kursaal S.r.l. (già BI.TI. S.r.l.) sede in via degli Orti 13 - 90143 Palermo codice fiscale e partita IVA n. 02649560824, un contributo pari a euro 785.380,00, riguardante un programma di investimenti per complessivi euro 1.300.000,00;

Visto il decreto n. 5583 del 5 giugno 2006 registrato dall'ufficio centrale di bilancio al n. 1947 in data 5 luglio 2006 con il quale si è provveduto ad impegnare in favore della Cassa depositi e prestiti S.p.a. l'importo di euro 785.380,00 per la realizzazione della presente iniziativa;

Considerato che a fronte del suddetto contributo, sono state effettuate erogazioni per complessivi euro 706.842,00, in particolare:

euro 392.690,00 in data 9 gennaio 2007;

euro 314.152,00 in data 29 agosto 2011.

Visto il provvedimento definitivo di concessione del 17 luglio 2018 con il quale Patto di Palermo S.c.a.r.l. in liquidazione, in qualità di Soggetto responsabile del Patto territoriale Provincia di Palermo, ha determinato, a fronte di un investimento ammissibile pari ad euro 613.117,78, un contributo concedibile in via definitiva pari ad euro 380.827,92;

Vista la nota prot. n. 257896 del 23 luglio 2018 con la quale questa amministrazione ha preso atto della sopra citata approvazione definitiva del programma d'investimenti realizzato dall'impresa beneficiaria da parte del soggetto responsabile ed ha disposto il recupero delle somme maggiormente erogate pari ad euro 357.801,16;

Vista la sentenza n. 1905 pubblicata in data 24 luglio 2019, passata in giudicato, con la quale il Tribunale amministrativo per la Regione Sicilia ha annullato il provvedimento definitivo di concessione sopra citato;

Considerato che la citata sentenza, oltre a disporre l'annullamento sopra riportato, non ha imposto a questa amministrazione uno obbligo di fare nei confronti dell'impresa beneficiaria;

Considerato che per effetto della sentenza sopra citata, il procedimento agevolativo relativo all'impresa beneficiaria, non essendo stato definito attraverso un provvedimento definitivo di concessione, non risulta essersi perfezionato e, pertanto, per lo stesso trovano applicazione le disposizioni di cui al citato art. 28, comma 1, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 e, in particolare, del relativo decreto attuativo del Ministro dello sviluppo economico del 5 settembre 2019, il quale all'art. 3, recante «Definizione dei procedimenti per i quali non è stato adottato il provvedimento definitivo», prevede che: «Le dichiarazioni di cui all'art. 2 sono presentate dalle imprese beneficiarie ai fini dell'erogazione delle agevolazioni residue spettanti. Per la determinazione degli importi delle predette agevolazioni le imprese beneficiarie presentano, entro il termine di sessanta giorni dalla data di pubblicazione del presente decreto, una dichiarazione sostitutiva, sottoscritta dal rappresentante legale dell'impresa o da un suo procuratore speciale, ai sensi degli articoli 46 e 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, attestante, in particolare, l'ultimazione dell'intervento agevolato e le spese sostenute per la realizzazione dello stesso, redatta secondo lo schema di cui all'Allegato A al presente decreto»;

Viste le note prot. n. 379889 del 30 ottobre 2019 e prot. n. 418887 del 27 novembre 2019 con le quali questa amministrazione, al fine di assicurare ampia diffusione delle disposizioni contenute nel citato decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ha fornito ai Soggetti responsabili dei Patti territoriali le indicazioni operative relative alla procedura di semplificazione introdotta dalla disciplina sopra richiamata ed ha chiesto agli stessi, inoltre, di informare ed assistere le imprese beneficiarie nell'attuazione della procedura semplificata;

Considerato che la sentenza sopra citata è stata pubblicata 24 luglio 2019, precedentemente all'entrata in vigore del procedimento di semplificazione previsto per i Patti territoriali dall'art. 28, comma 1, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, attraverso la pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana, n. 253, del 28 ottobre 2019 del decreto attuativo del Ministro dello sviluppo economico del 5 settembre 2019 e che, pertanto, l'impresa beneficiaria ha avuto la facoltà di trasmettere la dichiarazione sostitutiva di atto notorio prevista dal citato decreto per richiedere l'erogazione del saldo residuo;

Tenuto conto che, entro il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione del citato decreto, l'impresa beneficiaria non ha provveduto a trasmettere la dichiarazione sostitutiva di atto notorio prevista per richiedere l'erogazione del saldo residuo;

Visto l'art. 6 del decreto attuativo del Ministro dello sviluppo economico del 5 settembre 2019 secondo il quale «Il Ministero accerta la decadenza dai benefici nei confronti delle imprese beneficiarie che non presentano la dichiarazione sostitutiva secondo le modalità e i termini indicati dall'art. 3, nonché la decadenza dalla procedura semplificata per l'ipotesi prevista dall'art. 4, fatti salvi gli importi già erogati sulla base dei costi e delle spese sostenute, con provvedimento da pubblicare nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana»;

Considerato che, alla luce di quanto sopra esposto, l'impresa beneficiaria risulta, pertanto, decaduta dai benefici concessi nell'ambito del Patto territoriale della Provincia di Palermo, con salvezza degli importi già erogati;

Visto il provvedimento n. 152 del 24 gennaio 2024, ritualmente notificato con nota prot. n. 19075 del 25 gennaio 2024, con il quale questa amministrazione, alla luce di quanto sopra esposto, ha disposto la decadenza dai benefici concessi in via provvisoria all'impresa Kursaal S.r.l. con salvezza degli importi già erogati sulla base dei costi e delle spese sostenute, per un importo complessivo di euro 75.538,00;

Vista l'ordinanza n. 710 del 23 febbraio 2024 con la quale il Tribunale amministrativo per la Regione Sicilia, nell'ambito del ricorso promosso dall'impresa beneficiaria per l'ottemperanza alla citata sentenza n. 1905, ha rilevato incongruenze in ordine al «*quantum debeatur*» vantato dalla ricorrente e determinato in euro 75.538,00 all'art. 1 del provvedimento n. 152 sopra citato;

Considerato che con l'ordinanza sopra citata, il Tribunale amministrativo per la Regione Sicilia, ha altresì disposto un incombente istruttorio a carico di questo Ministero per ottenere informazioni circa l'ammontare del contributo residuo oggetto di decadenza;

Considerato che all'art. 1 del citato provvedimento n. 152 per mero errore materiale è stato quantificato l'importo oggetto di decadenza in euro 75.538,00 in luogo dell'importo di euro 78.538,00, che rappresenta il contributo residuo dato dalla differenza tra il contributo concesso in via provvisoria, pari ad euro 785.380,00 e l'importo delle quote erogate, pari ad euro 706.842,00;

Tenuto conto che, anche alla luce del contenuto dell'ordinanza sopra citata, appare opportuno procedere alla rettifica dell'importo indicato all'art. 1 del provvedimento n. 152 del 24 gennaio 2024;

Presa visione della visura camerale e tenuto conto di quanto rilevato ai fini della denominazione attuale dell'impresa originaria beneficiaria nonché dell'indirizzo della sede legale e dell'indirizzo di posta elettronica certificata;

Ritenuto pertanto, necessario procedere all'emanazione del presente provvedimento;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 30 ottobre 2023, n. 174, concernente il regolamento di organizzazione del Ministero delle imprese e del made in Italy, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 281 - Serie generale - del 1° dicembre 2023;

Vista la nomina del dott. Giuseppe Bronzino a direttore generale della Direzione generale per gli incentivi alle imprese del Ministero delle imprese e del made in Italy - Dipartimento per le politiche per le imprese - avvenuta con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 29 dicembre 2023, registrato alla Corte dei conti il 30 gennaio 2024 al n. 200;

Decreta:

Art. 1.

Decadenza

L'art. 1 del provvedimento n. 152 del 24 gennaio 2024 è così sostituito: «Per le motivazioni riportate in premessa, è disposta la decadenza dai benefici concessi in via provvisoria, ai sensi dell'art. 2, comma 203, lettera *d)* della legge 2 dicembre 1996, n. 662, all'impresa Kursaal S.r.l. sede in via degli Orti, 13 - 90143 Palermo, codice fiscale e partita I.V.A. n. 02649560824, con salvezza degli importi già erogati sulla base dei costi e delle spese sostenute, per un importo complessivo di euro 78.538,00.

Tali risorse, rivenienti dall'applicazione delle procedure di cui al presente decreto, costituiscono risorse residue dei Patti territoriali, ai sensi e nei limiti dell'art. 28, comma 3, del decreto-legge n. 34/2019 e sono utilizzate nel rispetto del vincolo di destinazione stabilito dalla predetta disposizione».

Art. 2.

Condizioni di ricorribilità

Avverso il presente provvedimento è possibile: proporre ricorso al competente Tribunale amministrativo regionale o al Presidente della Repubblica, rispettivamente entro sessanta e centoventi giorni dalla data della notifica se si agisce a tutela di un interesse legittimo; adire la competente Autorità giudiziaria ordinaria, se si agisce a tutela di un diritto soggettivo, fatti salvi i casi di giurisdizione esclusiva del giudice amministrativo.

Il presente decreto è pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana.

Roma, 29 febbraio 2024

Il direttore generale: BRONZINO

24A01289

DECRETO 29 febbraio 2024.

Integrazione dell'organo commissariale della società Acciaierie di Italia S.p.a., in Milano, in amministrazione straordinaria.

IL MINISTRO DELLE IMPRESE
E DEL MADE IN ITALY

Visto il decreto-legge 23 dicembre 2003, n. 347, recante «Misure urgenti per la ristrutturazione industriale di grandi imprese in stato di insolvenza», convertito con. modificazioni dalla legge 18 febbraio 2004, n. 39, e successive modificazioni;

Visto il decreto legislativo 8 luglio 1999, n. 270, recante «Nuova disciplina dell'amministrazione straordinaria delle grandi imprese in stato di insolvenza, a norma dell'art. 1 della legge 30 luglio 1998, n. 274», e successive modificazioni;

Visto in particolare, l'art. 38, comma 2, del decreto legislativo n. 270/1999 il quale prevede che «la nomina di tre commissari è limitata ai casi di eccezionale rilevanza e complessità della procedura»;

Visto il decreto-legge 18 gennaio 2024, n. 4 recante «Disposizioni urgenti in materia di amministrazione straordinaria delle imprese di carattere strategico»;

Visto l'art. 11, comma 6, del decreto legislativo n. 175 del 19 agosto 2016, che stabilisce il limite per i compensi dei manager delle società pubbliche nel tetto massimo di euro 240.000 annui, al lordo dei contributi previdenziali e assistenziali e degli oneri fiscali a carico del beneficiario;

Visto l'art. 2, comma 2, del decreto-legge 23 dicembre 2003, n. 347, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 febbraio 2004, n. 39, come modificato dall'art. 1 del decreto-legge 18 gennaio 2024, n. 4, il quale prevede che «Con proprio decreto il Ministro delle attività produttive provvede, valutati i requisiti di cui all'art. 1 all'ammissione immediata dell'impresa alla procedura di amministrazione straordinaria e alla nomina del commissario straordinario, con le modalità di cui all'art. 38 del decreto legislativo n. 270 in conformità ai criteri fissati dal medesimo Ministro. Per le imprese operanti nel settore dei servizi pubblici essenziali ovvero che gestiscono almeno uno stabilimento industriale di interesse strategico nazionale ai sensi dell'art. 1 del decreto-legge 3 dicembre 2012, n. 207, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 dicembre 2012, n. 231, l'ammissione immediata alla procedura di amministrazione straordinaria, la nomina del commissario straordinario e la determinazione del relativo compenso, ivi incluse le altre condizioni dell'incarico anche in deroga alla vigente normativa in materia,

sono disposte con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro dello sviluppo economico, con le modalità di cui all'art. 38 del decreto legislativo n. 270, in quanto compatibili, e in conformità ai criteri fissati dal medesimo decreto. Tale decreto può prescrivere il compimento di atti necessari al conseguimento delle finalità della procedura. Nei casi di società partecipate direttamente o indirettamente da amministrazioni pubbliche statali, ad eccezione di quelle emittenti azioni quotate su mercati regolamentati, l'ammissione immediata alla procedura di amministrazione straordinaria di imprese che gestiscono uno o più stabilimenti industriali di interesse strategico nazionale ai sensi dell'art. 1 del decreto-legge 3 dicembre 2012, n. 207, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 dicembre 2012, n. 231, può avvenire, su istanza dei soci che detengano, anche congiuntamente, direttamente o indirettamente, almeno il 30 per cento delle quote societarie, quando i soci stessi abbiano segnalato all'organo amministrativo la ricorrenza dei requisiti di cui all'art. 1 e l'organo amministrativo abbia omesso di presentare l'istanza di cui al comma 1 entro i successivi quindici giorni ovvero, nello stesso termine, abbia rifiutato di provvedere, pur ricorrendo i suddetti requisiti. Dalla data di presentazione dell'istanza di cui al quarto periodo e fino alla chiusura della procedura di amministrazione straordinaria oppure al passaggio in giudicato del provvedimento di cui all'art. 4, comma 1-*bis*, non può essere proposta la domanda di cui all'art. 12 del decreto legislativo 12 gennaio 2019, n. 14, né possono essere presentate o proseguite domande di accesso ad uno degli strumenti di regolazione della crisi o dell'insolvenza disciplinati dallo stesso decreto legislativo n. 14 del 2019. Se alla data di presentazione dell'istanza di ammissione alla procedura di amministrazione straordinaria risulta depositata la domanda di nomina dell'esperto di cui all'art. 12 del decreto legislativo n. 14 del 2019, la relativa domanda è archiviata»;

Visto il decreto 10 aprile 2013, n. 60 del Ministro dello sviluppo economico, di concerto con il Ministro della giustizia, recante determinazione dei requisiti di professionalità e onorabilità dei commissari giudiziali e straordinari delle procedure di amministrazione straordinaria delle grandi imprese in crisi, ai sensi dell'art. 39, comma 1, del decreto legislativo 8 luglio 1999, n. 270;

Vista la direttiva del Ministro delle imprese e del made in Italy 11 maggio 2023, recante la definizione del procedimento e degli ulteriori criteri di orientamento della discrezionalità amministrativa cui attenersi nell'ambito dei procedimenti per la designazione dei commissari giudiziali, nonché per la nomina dei commissari straordinari e dei comitati di sorveglianza nelle procedure di amministrazione straordinaria delle grandi imprese in stato di insolvenza;

Visto in particolare l'art. 1 della citata direttiva il quale prevede, tra l'altro, che «potrà comunque darsi luogo alla nomina dell'organo collegiale ove tale soluzione, previa approfondita istruttoria e motivando adeguatamente i presupposti in relazione allo specifico caso concreto, sia ritenuta preferibile in ragione della particolare strategicità della impresa o del gruppo industriale da porre in amministrazione straordinaria ovvero della eccezionale complessità organizzativa, produttiva od occupazionale di detta impresa o gruppo industriale, tenuto anche in considerazione il potenziale impatto sul sistema produttivo, industriale e finanziario del Paese»;

Visto altresì l'art. 2, punto *e)* della medesima direttiva, il quale prevede che «Per ragioni di urgenza o a carattere emergenziale, ovvero per le procedure di particolare rilevanza e complessità, anche relative a quelle di cui al decreto-legge 23 dicembre 2003, n. 347 o per le ricadute occupazionali, il Ministro delle imprese e del made in Italy può individuare direttamente il professionista in possesso dei requisiti di cui al regolamento, in deroga alla procedura di cui alle lettere precedenti»;

Visto il proprio decreto del 20 febbraio 2024 con il quale la società Acciaierie di Italia S.p.a., con sede legale in Milano, viale Certosa n. 239, C.F. e partita IVA 10354890963, è ammessa, con decorrenza immediata, alla procedura di amministrazione straordinaria, a norma dell'art. 2 del decreto-legge 23 dicembre 2003, n. 347, convertito dalla legge 18 febbraio 2004, n. 39 e successive modificazioni ed è nominato commissario straordinario ai sensi del combinato disposto di cui all'art. 38 del decreto legislativo n. 270/1999 e art. 2 del decreto-legge n. 347/2003, il dott. Giancarlo Quaranta;

Tenuto conto della particolare strategicità della società Acciaierie di Italia S.p.a., della eccezionale complessità organizzativa, produttiva ed occupazionale di detta impresa, nonché del potenziale impatto sul sistema produttivo, industriale e finanziario del Paese;

Ritenuto di dover procedere all'integrazione dell'organo commissariale della procedura di amministrazione straordinaria di Acciaierie di Italia S.p.a.;

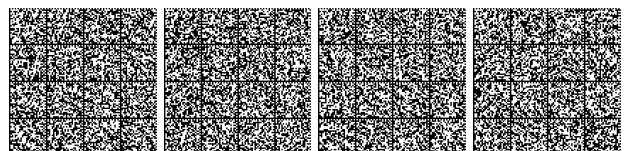
Visti il *curriculum vitae* del prof. Giovanni Fiori dal quale emerge una consolidata esperienza in materia concorsuale e di economia aziendale e il *curriculum vitae* del dott. Davide Tabarelli, dal quale emerge una pluriennale esperienza in materia ambientale, di transizione ecologica e di efficienza energetica nel settore industriale;

Viste le dichiarazioni rese dai citati professionisti in ordine alla sussistenza dei requisiti di onorabilità e all'insussistenza delle cause di incompatibilità, nonché di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse in relazione all'incarico di commissario straordinario nella menzionata società;

Ritenuto che il prof. Giovanni Fiori e il dott. Davide Tabarelli risultano idonei ad assumere l'incarico di commissari straordinari, ad integrazione dell'organo commissariale attualmente costituito dal dott. Giancarlo Quaranta, in ragione di quanto sopra ritenuto e considerato;

Decreta:

Art. 1.

Nella procedura di amministrazione straordinaria della società Acciaierie di Italia S.p.a., con sede legale in Milano, viale Certosa n. 239, C.F. e partita IVA 10354890963, oltre al dott. Giancarlo Quaranta, sono nominati commissari straordinari il prof. Giovanni Fiori e il dott. Davide Tabarelli.

Art. 2.

Ai commissari straordinari di cui all'art. 1 è riconosciuto un compenso determinato ai sensi del decreto 3 novembre 2016 del Ministro delle imprese e del made in ltaly, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, che non potrà comunque eccedere il limite annuo massimo di cui all'art. 11, comma 6. decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175.

Il presente decreto è comunicato immediatamente al Tribunale di Milano, a norma dell'art. 2, comma 3, del citato decreto-legge n. 347/2003.

Il presente decreto è pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana.

Roma, 29 febbraio 2024

Il Ministro: URSO

24A01338

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

DIPARTIMENTO DELLA PROTEZIONE CIVILE

ORDINANZA 29 febbraio 2024.

Ordinanza di protezione civile per favorire e regolare il subentro della Regione Lazio nelle iniziative finalizzate al superamento della situazione di criticità determinata dal *deficit* idrico. (Ordinanza n. 1074).

IL CAPO DEL DIPARTIMENTO
DELLA PROTEZIONE CIVILE

Visti gli articoli 26 e 27 del decreto legislativo 2 gennaio 2018, n. 1;

Vista la delibera del Consiglio dei ministri del 4 luglio 2022, con cui è stato dichiarato, fino al 31 dicembre 2022, lo stato di emergenza in relazione alla situazione di *deficit* idrico in atto nei territori delle regioni e delle province autonome ricadenti nei bacini distrettuali del Po e delle Alpi orientali, nonché per le peculiari condizioni ed esigenze rilevate nel territorio delle Regioni Emilia-Romagna, Friuli-Venezia Giulia, Lombardia, Piemonte e Veneto;

Vista la delibera del Consiglio dei ministri del 4 agosto 2022, con cui gli effetti dello stato di emergenza dichiarato con la predetta delibera del Consiglio dei ministri del 4 luglio 2022 sono stati estesi, in relazione alla situazione di *deficit* idrico in atto, ai territori della Regione Lazio;

Considerato che, con ulteriore deliberazione del Consiglio dei ministri del 1° settembre 2022, viene precisato che lo stato di emergenza dichiarato con la predetta delibera del Consiglio dei ministri del 4 agosto 2022, ricomprende l'intero territorio della Regione Lazio, ivi compresi i territori ricadenti nel bacino del distretto dell'Appennino meridionale, anch'essi, fortemente interessati dalla presente situazione di *deficit* idrico, ferme restando le risorse finanziarie stanziate, già riferite all'intero territorio regionale;

Vista la delibera del Consiglio dei ministri del 28 dicembre 2022, con cui è stata, tra l'altro, disposta la proroga fino al 31 dicembre 2023 della vigenza dello stato di emergenza dichiarato con la predetta delibera del Consiglio dei ministri del 4 luglio 2022;

Vista l'ordinanza del Capo del Dipartimento della protezione civile n. 916 del 26 agosto 2022 recante «Primi interventi urgenti di protezione civile finalizzati a contrastare la situazione di *deficit* idrico in atto per le peculiari condizioni ed esigenze rilevate nel territorio della Regione Lazio»;

Vista l'ordinanza del Capo del Dipartimento della protezione civile n. 970 del 28 febbraio 2023 recante «Ulteriori interventi urgenti di protezione civile finalizzati a contrastare la situazione di *deficit* idrico in atto per le peculiari condizioni ed esigenze rilevate nei territori delle regioni e delle province autonome ricadenti nei bacini distrettuali del Po e delle Alpi orientali, nonché per le peculiari condizioni ed esigenze rilevate nel territorio delle Regioni Emilia-Romagna, Friuli-Venezia Giulia, Lombardia, Piemonte, Veneto, Umbria, Lazio, Liguria e Toscana»;

Ravvisata la necessità di adottare un'ordinanza ai sensi degli articoli 26 e 27, comma 5, del decreto legislativo 2 gennaio 2018, n. 1, con cui consentire la prosecuzione, in regime ordinario, delle attività e degli interventi ancora non ultimati;

D'intesa con la Regione Lazio;

Di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze;

Dispone:

Art. 1.

Disposizioni per garantire il subentro nel regime ordinario

1. La Regione Lazio è individuata quale amministrazione competente alla prosecuzione, in via ordinaria, dell'esercizio delle funzioni del commissario delegato di cui all'art. 1, comma 1, dell'ordinanza del Capo del Dipartimento della protezione civile n. 916 del 26 agosto 2022, nel coordinamento degli interventi, conseguenti agli eventi richiamati in premessa, pianificati, approvati e non ancora ultimati.

2. Per le finalità di cui al comma 1 il direttore della Direzione regionale lavori pubblici e infrastrutture, innovazione tecnologica della Regione Lazio è individuato quale soggetto responsabile delle iniziative finalizzate al completamento degli interventi integralmente finanziati e contenuti nei piani degli interventi di cui all'art. 1 della citata ordinanza del Capo del Dipartimento della protezione civile n. 916/2022 e nelle eventuali rimodulazioni degli stessi, già formalmente approvati dal Dipartimento della protezione civile alla data di adozione della presente ordinanza. Il predetto soggetto provvede, altresì, alla ricognizione ed all'accertamento delle procedure e dei rapporti giuridici pendenti, ai fini del definitivo trasferimento delle opere realizzate ai soggetti ordinariamente competenti.

3. Entro trenta giorni dalla data di pubblicazione del presente provvedimento nella *Gazzetta ufficiale* della Repubblica italiana, il commissario delegato di cui al comma 1 provvede ad inviare al Dipartimento della protezione civile e al soggetto responsabile di cui al comma 2 una relazione sulle attività svolte contenente l'elenco dei provvedimenti adottati, degli interventi con il relativo stato di attuazione e il cronoprogramma per quelli non conclusi.

4. Il soggetto responsabile, che opera a titolo gratuito, per l'espletamento delle iniziative di cui alla presente ordinanza si avvale delle strutture organizzative della Regione Lazio, nonché della collaborazione degli enti territoriali e non territoriali e delle amministrazioni centrali e periferiche dello Stato, che provvedono sulla base di apposita convenzione, nell'ambito delle risorse già disponibili nei pertinenti capitoli di bilancio di ciascuna amministrazione interessata, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

5. AI fine di consentire il completamento degli interventi di cui al comma 2 e delle procedure amministrativo-contabili ad essi connessi, il predetto soggetto responsabile utilizza le risorse disponibili sulla contabilità speciale n. 6381 aperta ai sensi della richiamata ordinanza del Capo del Dipartimento della protezione civile n. 916/2022, che viene al medesimo intestata fino al 31 dicembre 2024. Le eventuali somme giacenti sulla predetta contabilità speciale, non attribuite a interventi già pianificati e approvati, vengono restituite con le modalità di cui al comma 10.

6. Il soggetto responsabile può disporre la revoca di interventi non aggiudicati entro sei mesi dalla scadenza dello stato di emergenza, le cui somme possono essere destinate al finanziamento di nuovi interventi strettamente connessi al superamento dell'emergenza di che trattasi e ricompresi nelle fattispecie di cui all'art. 25, comma 2, lettere *b)* e *d)*, del decreto legislativo del 2 gennaio 2018, n. 1, da sottoporre all'approvazione del Dipartimento della protezione civile attraverso la rimodulazione del piano degli interventi di cui all'art. 1 dell'ordinanza del Capo del Dipartimento della protezione civile n. 916/2022.

7. Entro i termini temporali di operatività della contabilità speciale di cui al comma 5, qualora a seguito del compimento degli interventi di cui al comma 2 ed al comma 6, residuino delle risorse, il soggetto responsabile può sottoporre all'approvazione del Dipartimento della protezione civile delle rimodulazioni del Piano degli interventi, nelle quali possono essere inseriti nuovi interventi strettamente connessi agli eventi emergenziali in trattazione.

8. Le proposte di rimodulazione di cui ai commi 6 e 7 devono essere corredate della relazione sull'avanzamento delle singole misure inserite nel piano degli interventi e nelle eventuali successive rimodulazioni approvate con l'indicazione dello stato di attuazione, della previsione di ultimazione — con motivazione degli eventuali ritardi e criticità —, dell'avanzamento della relativa erogazione a favore dei soggetti attuatori e delle economie maturate.

9. Alla scadenza del termine di durata della predetta contabilità speciale il soggetto responsabile di cui al comma 2 provvede alla chiusura della medesima e al trasferimento delle eventuali risorse residue con le modalità di cui al comma 10.

10. Le risorse finanziarie residue presenti sulla contabilità speciale, alla data di chiusura della medesima, ove attribuite a interventi non ancora ultimati, ricompresi in piani approvati dal Dipartimento della protezione civile, sono trasferite al bilancio della Regione Lazio che provvede, anche avvalendosi dei soggetti di cui al comma 4, nei modi ivi indicati, al completamento degli stessi. Eventuali somme residue rinvenenti al completamento di detti interventi, nonché le eventuali ulteriori risorse giacenti sulla contabilità speciale all'atto della chiusura della medesima, sono versate all'entrata del bilancio dello Stato per la successiva riassegnazione al Fondo per le emergenze nazionali, ad eccezione di quelle derivanti da fondi di diversa provenienza, che vengono versate al bilancio delle amministrazioni di provenienza.

11. Non è consentito l'impiego delle risorse finanziarie di cui al comma 5, per la realizzazione di interventi diversi da quelli contenuti nei piani approvati dal Dipartimento della protezione civile.

12. Il soggetto responsabile di cui al comma 2 è tenuto a relazionare al Dipartimento della protezione civile, con cadenza semestrale, sullo stato di attuazione degli interventi di cui al presente provvedimento, ivi compresi quelli di cui al comma 10, realizzati dopo la chiusura della predetta contabilità speciale. Il medesimo soggetto responsabile, inoltre, alla chiusura della citata contabilità speciale, fornisce al Dipartimento della protezione civile una relazione delle attività svolte e, a seguito dell'effettiva ultimazione di tutti gli interventi ricompresi nei piani approvati, provvede altresì a inviare una comunicazione conclusiva.

13. Il soggetto responsabile di cui al comma 2, in relazione agli interventi finanziati e contenuti nei piani connessi agli eventi in trattazione, assicura gli obblighi di pubblicità ai fini della trasparenza e svolge gli adempimenti in materia di prevenzione della corruzione.

14. Restano fermi gli obblighi di rendicontazione di cui all'art. 27, comma 4, del decreto legislativo n. 1 del 2018.

La presente ordinanza sarà pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana.

Roma, 29 febbraio 2024

Il Capo del Dipartimento: CURCIO

24A01286

ORDINANZA 4 marzo 2024.

Ulteriori interventi urgenti di protezione civile conseguenti agli eventi sismici che hanno colpito il territorio delle Regioni Lazio, Marche, Umbria e Abruzzo a partire dal giorno 24 agosto 2016. (Ordinanza n. 1075).

IL CAPO DEL DIPARTIMENTO
DELLA PROTEZIONE CIVILE

Visti gli articoli 25, 26 e 27 del decreto legislativo 2 gennaio 2018, n. 1;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 24 agosto 2016, con i quali è stato dichiarato, ai sensi di quanto previsto dall'art. 3, comma 1, del decreto-

legge 4 novembre 2002, n. 245, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 dicembre 2002, n. 286, lo stato di eccezionale rischio di compromissione degli interessi primari;

Vista la delibera del Consiglio dei ministri del 25 agosto 2016 con la quale è stato dichiarato, fino al centottantesimo giorno dalla data dello stesso provvedimento, lo stato di emergenza in conseguenza all'eccezionale evento sismico che ha colpito il territorio delle Regioni Lazio, Marche, Umbria e Abruzzo in data 24 agosto 2016;

Vista l'ordinanza del Capo del Dipartimento della protezione civile 26 agosto 2016, n. 388, recante «Primi interventi urgenti di protezione civile conseguenti all'eccezionale evento sismico che ha colpito il territorio delle Regioni Lazio, Marche, Umbria e Abruzzo il 24 agosto 2016»;

Visto il decreto-legge 17 ottobre 2016, n. 189, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 dicembre 2016, n. 229, recante «Interventi urgenti in favore delle popolazioni colpite dal sisma del 24 agosto 2016»;

Viste le ordinanze del Capo del Dipartimento della protezione civile del 28 agosto 2016, n. 389, del 1° settembre 2016, n. 391, del 6 settembre 2016, n. 392, del 13 settembre 2016, n. 393, del 19 settembre 2016, n. 394, del 23 settembre 2016, n. 396, del 10 ottobre 2016, n. 399, del 31 ottobre 2016, n. 400, dell'11 novembre 2016, n. 405, del 12 novembre 2016, n. 406, del 15 novembre 2016, n. 408, del 19 novembre 2016, n. 414, del 21 novembre 2016, n. 415, del 29 novembre, n. 418, del 16 dicembre 2016, n. 422, del 20 dicembre 2016, n. 427, dell'11 gennaio 2017, n. 431, del 22 gennaio 2017, n. 436, del 16 febbraio 2017, n. 438, del 22 maggio 2017, n. 444, del 4 aprile 2017, n. 454, del 27 maggio 2017, n. 455, n. 460 del 15 giugno 2017, n. 475, del 18 agosto 2017, n. 479, del 1° settembre 2017, n. 484, del 29 settembre 2017, n. 489, del 20 novembre 2017, n. 495, del 4 gennaio 2018, n. 502, del 26 gennaio 2018, n. 510, del 27 febbraio 2018, n. 518, del 4 maggio 2018, n. 535, del 26 luglio 2018, n. 538, del 10 agosto 2018, n. 553, del 31 ottobre 2018, n. 581, del 15 marzo 2019, n. 591, del 24 aprile 2019, nonché n. 603 del 23 agosto 2019, n. 607 del 27 settembre 2019, n. 614 del 12 novembre 2019, n. 624 del 19 dicembre 2019, n. 625 del 7 gennaio 2020, n. 626 del 7 gennaio 2020, n. 634 del 13 febbraio 2020, n. 650 del 15 marzo 2020, n. 670 del 28 aprile 2020, n. 679 del 9 giugno 2020, n. 683 del 23 luglio 2020, n. 697 del 18 agosto 2020, n. 729 del 31 dicembre 2020, n. 779 del 20 maggio 2021, n. 788 del 1° settembre 2021, n. 871 del 4 marzo 2022, n. 899 del 23 giugno 2022, n. 904 del 15 luglio 2022, n. 917 dell'8 settembre 2022, n. 941 del 4 novembre 2022, n. 959 del 17 gennaio 2023, n. 974 del 9 marzo 2023, n. 975 del 14 marzo 2023, n. 979 del 7 aprile 2023 e n. 1006 del 16 giugno 2023, recanti ulteriori interventi urgenti di protezione civile conseguenti agli eccezionali eventi calamitosi in rassegna;

Vista la delibera del Consiglio dei ministri del 27 ottobre 2016, recante l'estensione degli effetti della dichiarazione dello stato di emergenza adottata con la delibera del 25 agosto 2016 in conseguenza degli ulteriori eccezionali eventi sismici che il giorno 26 ottobre 2016 hanno colpito il territorio delle Regioni Lazio, Marche, Umbria e Abruzzo;

Vista la delibera del Consiglio dei ministri del 31 ottobre 2016, recante l'estensione degli effetti della dichiarazione dello stato di emergenza adottata con la delibera del 25 agosto 2016 in conseguenza degli ulteriori eccezionali eventi sismici che il giorno 30 ottobre 2016 hanno colpito il territorio delle Regioni Lazio, Marche, Umbria e Abruzzo;

Vista la delibera del Consiglio dei ministri del 20 gennaio 2017, recante l'estensione degli effetti della dichiarazione dello stato di emergenza adottata con la delibera del 25 agosto 2016 in conseguenza degli ulteriori eventi sismici che il giorno 18 gennaio 2017 hanno colpito nuovamente il territorio delle Regioni Lazio, Marche, Umbria e Abruzzo, nonché degli eccezionali fenomeni meteorologici che hanno interessato i territori delle medesime regioni a partire dalla seconda decade dello stesso mese;

Visto il decreto-legge 9 febbraio 2017, n. 8, recante «Nuovi interventi urgenti in favore delle popolazioni colpite dagli eventi simici del 2016 e 2017» convertito, con modificazioni, dalla legge 7 aprile 2017, n. 45;

Visto il decreto-legge 20 giugno 2017, n. 91, convertito in legge 3 agosto 2017, n. 123 che, all'art. 16-*sexies*, comma 2, ha prorogato fino al 28 febbraio 2018 la durata dello stato di emergenza dichiarato con deliberazione del Consiglio dei ministri del 25 agosto 2016, e successivamente esteso in relazione ai successivi eventi, con deliberazioni del 27 e del 31 ottobre 2016 e del 20 gennaio 2017;

Visto il decreto-legge 29 maggio 2018, n. 55, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 luglio 2018, n. 89, che, all'art. 1, ha stabilito la proroga dello stato d'emergenza fino al 31 dicembre 2018 ed ha stabilito che ai relativi oneri si provvede, nel limite complessivo di euro 300 milioni;

Vista la legge 30 dicembre 2018, n. 145 che, all'art. 1, comma 988, ha disposto la proroga dello stato d'emergenza fino al 31 dicembre 2019, incrementando il Fondo per le emergenze nazionali di 360 milioni di euro per l'anno 2019;

Vista la delibera del Consiglio dei ministri del 23 gennaio 2020, che dispone che lo stanziamento di risorse di cui alle delibere del Consiglio dei ministri del 25 agosto 2016, del 27 e del 31 ottobre 2016, del 20 gennaio 2017 e del 10 marzo 2017 è integrato di euro 345.000.000,00, a valere sul Fondo per le emergenze nazionali di cui all'art. 44, comma 1, del richiamato decreto legislativo n. 1 del 2018, per il proseguimento dell'attuazione dei primi interventi finalizzati al superamento della grave situazione determinatasi a seguito degli eventi sismici in rassegna;

Visto l'art. 57, comma 1, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, che ha disposto la proroga dello stato d'emergenza fino al 31 dicembre 2021, incrementando il Fondo per le emergenze nazionali di euro 300 milioni per l'anno 2021;

Visto l'art. 1, comma 449, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, recante la proroga dello stato di emergenza alla data del 31 dicembre 2022;

Visto l'art. 1, comma 738, della legge 29 dicembre 2022, n. 197, che ha disposto la proroga dello stato d'emergenza fino al 31 dicembre 2023, incrementando il Fondo per le emergenze nazionali di 150 milioni di euro per l'anno 2023;

Visto l'art. 1, comma 412, della legge 30 dicembre 2023, n. 213, che ha disposto la proroga dello stato d'emergenza fino al 31 dicembre 2024, incrementando il Fondo per le emergenze nazionali di 130 milioni di euro per l'anno 2024;

Visto l'art. 1, comma 464, della legge 30 dicembre 2021, n. 234 che ha disposto la proroga, fino al 31 dicembre 2022, della dotazione di risorse umane a tempo determinato assegnata agli Uffici speciali per la ricostruzione di cui all'art. 67-*ter*, comma 2, del decreto-legge 22 giugno 2012, n. 83, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 134;

Visto l'art. 1, comma 772, della legge 29 dicembre 2022, n. 197, che ha ulteriormente prorogato, sino al 31 dicembre 2025, i termini di cui all'art. 57, comma 10, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, concernenti la dotazione di risorse umane a tempo determinato assegnata ai predetti Uffici speciali per la ricostruzione;

Ravvisata la necessità di supportare, sotto il profilo tecnico-amministrativo, le regioni ed i comuni interessati nelle attività relative alle procedure di espropriazione ed occupazione delle aree su cui insistono le strutture emergenziali temporanee attesa la particolarità e complessità dei procedimenti connessi;

Ritenuto necessario, in continuità con quanto già disposto con l'art. 1 dell'OCDPC n. 904/2022 e dell'OCDPC n. 974/2023 sopra citate, avvalersi anche per l'anno 2024 dei predetti Uffici speciali per la ricostruzione di cui all'art. 67-*ter*, comma 2, del decreto-legge 22 giugno 2012, n. 83, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 134, attraverso l'Ufficio centralizzato espropri appositamente costituito nel proprio ambito, per l'espletamento di tali attività di supporto specialistico;

Acquisita l'intesa delle Regioni Marche, Umbria, Lazio ed Abruzzo;

Di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze;

Dispone:

Art. 1.

Ulteriori disposizioni finalizzate a supportare l'espletamento delle attività relative alle procedure di espropriazione ed occupazione

1. Al fine di garantire il necessario supporto tecnico-amministrativo alle regioni e ai comuni interessati dal contesto emergenziale in rassegna nell'espletamento delle attività relative alle procedure di espropriazione ed occupazione delle aree su cui insistono le strutture emergenziali temporanee realizzate a seguito degli eventi sismici che hanno colpito il territorio del Centro Italia a partire dal giorno 24 agosto 2016, è autorizzata l'ulteriore proroga, fino al 31 dicembre 2024, dell'avvalimento dell'Ufficio centralizzato espropri disposto dall'art. 1 delle ordinanze del Capo del Dipartimento della protezione civile n. 904 del 15 luglio 2022 e n. 974 del 9 marzo 2023.

2. Agli oneri derivanti dall'espletamento, da parte dell'Ufficio centralizzato espropri, delle attività di cui al comma 1 si provvede nel limite massimo di euro 170.385,00, a valere sulle risorse stanziate per l'emergenza con i provvedimenti di cui in premessa.

La presente ordinanza sarà pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana.

Roma, 4 marzo 2024

Il Capo del Dipartimento: CURCIO

24A01287

DECRETI E DELIBERE DI ALTRE AUTORITÀ

AVVOCATURA GENERALE DELLO STATO

DECRETO 7 marzo 2024.

Elezione dei componenti del Consiglio degli avvocati e procuratori dello Stato.

L'AVVOCATO GENERALE DELLO STATO

Visto il D.A.G. n. 141 del 12 luglio 2021, con il quale sono stati nominati per un triennio dalla data del predetto decreto i componenti del Consiglio degli avvocati e procuratori dello Stato;

Ritenuto che l'11 luglio 2024 scade la durata in carica degli attuali componenti elettivi in seno al suddetto Consiglio;

Considerato che occorre conseguentemente procedere all'indizione di nuove elezioni per la nomina dei componenti elettivi per il prossimo triennio;

Vista la legge 3 aprile 1979, n. 103 ed in particolare gli articoli 21 e 22;

Decreta:

Sono indette le elezioni per la nomina dei componenti del Consiglio degli avvocati e procuratori dello Stato di cui alla lettera *d)*, dell'art. 21, della legge 3 aprile 1979, n. 103.

Le elezioni avranno luogo il giorno 26 maggio 2024 in Roma, presso la sede dell'Avvocatura generale dello Stato, dalle ore 9,00 alle ore 21,00.

Il presente decreto sarà pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana.

Roma, 7 marzo 2024

L'Avvocato generale: PALMIERI

24A01288

ESTRATTI, SUNTI E COMUNICATI

AGENZIA ITALIANA DEL FARMACO

Revoca, su rinuncia, dell'autorizzazione all'immissione in commercio del medicinale per uso umano «Tefamin»

Con la determina n. aRM - 32/2024 - 107 del 22 febbraio 2024 è stata revocata, ai sensi dell'art. 38, comma 9, del decreto legislativo n. 219/2006, su rinuncia della Recordati Industria chimica e farmaceutica S.p.a., l'autorizzazione all'immissione in commercio del sottoelencato medicinale, nelle confezioni indicate:

medicinale: TEFAMIN;

confezioni:

002021032 - «240 mg/10 ml soluzione iniettabile per uso endovenoso» 5 fiale 10 ml;

002021044 - «200 mg compresse rivestite» 30 compresse.

Qualora nel canale distributivo fossero presenti scorte del medicinale revocato, in corso di validità, le stesse potranno essere smaltite entro e non oltre centottanta giorni dalla data di pubblicazione della presente determina.

24A01250

Autorizzazione all'immissione in commercio del medicinale per uso umano, a base di levonorgestrel, «Levonorgestrel Adalvo».

Estratto determina AAM/A.I.C. n. 55/2024 del 29 febbraio 2024

Procedura europea: NL/H/5655/001/DC.

Descrizione del medicinale e attribuzione n. A.I.C.: è autorizzata l'immissione in commercio del medicinale LEVONORGESTREL ADALVO, le cui caratteristiche sono riepilogate nel riassunto delle caratteristiche del prodotto (RCP), foglio illustrativo (FI) ed etichette (Eti), parti integranti della determina di cui al presente estratto, nella forma farmaceutica, dosaggio e confezione alle condizioni e con le specificazioni di seguito indicate.

Titolare A.I.C.: Adalvo Limited con sede e domicilio fiscale in Malta Life Sciences Park, Building 1, Level 4, Sir Temi Zammit Buildings, San Gwann Industrial Estate, San Gwann SGN 3000 Malta.

Confezione: «1,5 mg compresse» 1 compressa in blister PVC/AL - A.I.C. n. 050923010 (in base 10) 1JL1J2 (in base 32).

Principio attivo: levonorgestrel.

Produttore responsabili del rilascio dei lotti: Pharmadox Healthcare Ltd., KW20A Kordin Industrial Park, Paola PLA 3000, Malta.

Classificazione ai fini della rimborsabilità

Confezione: A.I.C. n. 050923010 - «1,5 mg compresse» 1 compressa in blister PVC/AL.

Classificazione ai fini della rimborsabilità: classe C.

Classificazione ai fini della fornitura

Confezione: A.I.C. 050923010 - «1,5 mg compresse» 1 compressa in blister PVC/AL.

Classificazione ai fini della fornitura:

RNR - medicinale soggetto a prescrizione medica da rinnovare volta per volta per pazienti di età inferiore a diciotto anni

SOP - medicinale non soggetto a prescrizione medica, ma non da banco per pazienti di età pari o superiore a diciotto anni.

Stampati

Le confezioni del medicinale devono essere poste in commercio con etichette e fogli illustrativi conformi al testo allegato alla determina, di cui al presente estratto.

È approvato il riassunto delle caratteristiche del prodotto allegato alla determina, di cui al presente estratto.

In ottemperanza all'art. 80, commi 1 e 3 del decreto legislativo 24 aprile 2006, n. 219 e successive modificazioni ed integrazioni il foglio illustrativo e le etichette devono essere redatti in lingua italiana e, limitatamente ai medicinali in commercio nella Provincia di Bolzano, anche in lingua tedesca. Il titolare dell'A.I.C. che intende avvalersi dell'uso complementare di lingue estere, deve darne preventiva comunicazione all'AIFA e tenere a disposizione la traduzione giurata dei testi in lingua tedesca e/o in altra lingua estera. In caso di inosservanza delle disposizioni sull'etichettatura e sul foglio illustrativo si applicano le sanzioni di cui all'art. 82 del suddetto decreto legislativo.

Tutela di mercato

Il titolare dell'A.I.C. del farmaco generico è esclusivo responsabile del pieno rispetto dei termini previsti dall'art. 10, commi 2 e 4, del decreto legislativo 24 aprile 2006, n. 219 e successive modificazioni ed integrazioni, secondo cui un medicinale generico non può essere immesso in commercio, finché non siano trascorsi dieci anni dall'autorizzazione iniziale del medicinale di riferimento, ovvero, finché non siano trascorsi undici anni dall'autorizzazione iniziale del medicinale di riferimento, se durante i primi otto anni di tale decennio, il titolare dell'A.I.C. abbia ottenuto un'autorizzazione per una o più indicazioni terapeutiche nuove che, dalla valutazione scientifica preliminare all'autorizzazione, sono state ritenute tali da apportare un beneficio clinico rilevante rispetto alle terapie esistenti.

Il presente paragrafo e la contenuta prescrizione sono da ritenersi applicabili solo ove si realizzi la descritta fattispecie.

Tutela brevettuale

Il titolare dell'A.I.C. del farmaco generico è esclusivo responsabile del pieno rispetto dei diritti di proprietà industriale relativi al medicinale di riferimento e delle vigenti disposizioni normative in materia brevettuale.

Il titolare dell'A.I.C. è altresì responsabile del pieno rispetto di quanto disposto dall'art. 14, comma 2 del decreto legislativo 24 aprile 2006, n. 219 e successive modificazioni ed integrazioni, in virtù del quale non sono incluse negli stampati quelle parti del riassunto delle caratteristiche del prodotto del medicinale di riferimento che si riferiscono a indicazioni o a dosaggi ancora coperti da brevetto al momento dell'immissione in commercio del medicinale.

Il presente paragrafo e la contenuta prescrizione sono da ritenersi applicabili solo ove si realizzi la descritta fattispecie.

Rapporti periodici di aggiornamento sulla sicurezza - PSUR

Al momento del rilascio dell'autorizzazione all'immissione in commercio, la presentazione dei rapporti periodici di aggiornamento sulla sicurezza non è richiesta per questo medicinale. Tuttavia, il titolare dell'autorizzazione all'immissione in commercio deve controllare periodicamente se l'elenco delle date di riferimento per l'Unione europea (elenco EURD), di cui all'art. 107-*quater*, par. 7) della direttiva 2010/84/CE e pubblicato sul portale web dell'Agenzia europea dei medicinali, preveda la presentazione dei rapporti periodici di aggiornamento sulla sicurezza per questo medicinale. In tal caso il titolare dell'autorizzazione all'immissione in commercio deve presentare i rapporti periodici di aggiornamento sulla sicurezza per questo medicinale in accordo con l'elenco EURD.

Condizioni o limitazioni per quanto riguarda l'uso sicuro ed efficace del medicinale

Il titolare dell'autorizzazione all'immissione in commercio è tenuto a porre in essere le attività e le azioni di farmacovigilanza richieste e dettagliate nel piano di gestione del rischio (RMP).

Validità dell'autorizzazione

L'autorizzazione ha validità fino alla data comune di rinnovo europeo (CRD) 25 ottobre 2028, come indicata nella notifica di fine procedura (EoP) trasmessa dallo Stato membro di riferimento (RMS).

Decorrenza di efficacia della determina: dal giorno successivo a quello della sua pubblicazione, per estratto, nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana.

24A01251

Modifica dell'autorizzazione all'immissione in commercio dei medicinali per uso umano, a base di diclofenac/misoprostolo, «Artrotec» e «Misofenac».

Estratto determina AAM/PPA n. 165/2024 del 1° marzo 2024

L'autorizzazione all'immissione in commercio è modificata, a seguito della seguente variazione, approvata dallo Stato membro di riferimento (RMS), relativamente ai medicinali ARTROTEC e MISOFENAC: tipo II, C.I.4) - Aggiornamento degli stampati alla procedura di WS FI/H/xxxx/WS/110, in accordo al *Core Data Sheet*, in base alle attuali linee guida riguardo l'avvelenamento/sovradosaggio da Fans.

Si modifica il paragrafo 4.9 del riassunto delle caratteristiche del prodotto. Modifiche editoriali minori.

Medicinale: «Artrotec»

confezioni A.I.C. n.:

029757010 - «50 mg + 200 mcg compresse» 30 compresse;

029757022 - «50 mg + 200 mcg compresse» 10 compresse;

029757034 - «50 mg + 200 mcg compresse» 60 compresse;

029757046 - «75 compresse a rilascio modificato» 10 compresse da 75 mg + 200 mcg in blister AL;

029757059 - «75 compresse a rilascio modificato» 30 compresse da 75 mg + 200 mcg in blister AL.

Medicinale: «Misofenac»

confezioni A.I.C. n.:

029316015 - «50 mg + 200 mcg compresse» 30 compresse;

029316027 - «50 mg + 200 mcg compresse» 10 compresse;

029316039 - «50 mg + 200 mcg compresse» 60 compresse;

029316041 - «75 compresse a rilascio modificato» 30 compresse da 75 mg+ 200 mcg in blister AL;

029316054 - «75 compresse a rilascio modificato» 10 compresse da 75 mg + 200 mcg in blister AL.

Gli stampati corretti ed approvati sono allegati alla determina, di cui al presente estratto.

Titolare A.I.C.: Pfizer Italia S.r.l., codice fiscale 06954380157, con sede legale in via Isonzo n. 71, 04100 Latina, Italia.

Procedura europea: FI/H/xxxx/WS/110.

Codice pratica: VC2/2022/190.

Stampati

Il titolare dell'autorizzazione all'immissione in commercio deve apportare le modifiche autorizzate, dalla data di entrata in vigore della determina, di cui al presente estratto, al riassunto delle caratteristiche del prodotto.

Decorrenza di efficacia della determina: dal giorno successivo a quello della sua pubblicazione, per estratto, nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana.

24A01267

Modifica dell'autorizzazione all'immissione in commercio del medicinale per uso umano, a base di acqua per preparazioni iniettabili, «Acqua per preparazioni iniettabili S.A.L.F.».

Estratto determina AAM/PPA n. 171/2024 del 1° marzo 2024

Si autorizzano le seguenti variazioni, relativamente al medicinale ACQUA PER PREPARAZIONI INIETTABILI S.A.L.F.:

tipo II, n.2, B.II.e.1 - modifiche del materiale di confezionamento primario del prodotto; *b)* modifica del tipo di contenitore; 2. medicinali sterili;

tipo IB, n.2, B.II.e.5 - modifica nella dimensione della confezione del prodotto finito; *a)* modifica del numero di unità di sacche nella confezione; 2. modifica al di fuori dei limiti delle dimensioni di confezione al momento approvate;

tipo IB, B.II.b.4 - modifica delle dimensioni del lotto del prodotto finito; *b)* sino a 10 volte inferiore;

tipo IB, B.II.b.5.z) - modifica delle prove in corso di fabbricazione o dei limiti applicati durante la fabbricazione del prodotto finito.

È autorizzata l'immissione in commercio del medicinale «Acqua per preparazioni iniettabili S.A.L.F.», anche nelle forme farmaceutiche, dosaggi e confezioni di seguito indicate:

confezioni:

«solvente per uso parenterale» 3 sacche in PP da 3000 ml - A.I.C. n. 030649329 (base 10), 0X7BZK (base 32);

«solvente per uso parenterale» 2 sacche in PP da 5000 ml - A.I.C. n. 030649331 (base 10), 0X7BZM (base 32).

È inoltre autorizzata la modifica della descrizione delle confezioni autorizzate secondo la lista dei termini standard della farmacopea europea, da:

confezioni A.I.C. n.:

030649279 - «solvente per uso parenterale» 20 sacche PVC free 100 ml;

030649281 - «solvente per uso parenterale» 20 sacche PVC free 250 ml;

030649293 - «solvente per uso parenterale» 15 sacche PVC free 500 ml;

030649305 - «solvente per uso parenterale» 10 sacche PVC free 1000 ml;

a:

030649279 - «solvente per uso parenterale» 20 sacche in PP da 100 ml;

030649281 - «solvente per uso parenterale» 20 sacche in PP da 250 ml;

030649293 - «solvente per uso parenterale» 15 sacche in PP da 500 ml;

030649305 - «solvente per uso parenterale» 10 sacche in PP da 1000 ml.

Principio attivo: acqua per preparazioni iniettabili.

Titolare A.I.C.: S.A.L.F. S.p.a. Laboratorio farmacologico, codice fiscale 00226250165, con sede legale e domicilio fiscale in via Marconi n. 2 - 24069 Cenate di Sotto (BG), Italia.

Codice pratica: VN2/2023/119 - VN2/2023/137.

Classificazione ai fini della rimborsabilità

Per le nuove confezioni sopracitate è adottata la seguente classificazione ai fini della rimborsabilità:

fascia C.

Classificazione ai fini della fornitura

Per le nuove confezioni sopracitate, è adottata la seguente classificazione ai fini della fornitura:

SOP (medicinali non soggetti a prescrizione medica ma non da banco).

Stampati

Le confezioni del medicinale devono essere poste in commercio con gli stampati, così come precedentemente autorizzati da questa Amministrazione, con le sole modifiche necessarie per l'adeguamento alla presente determina.

In ottemperanza all'art. 80, commi 1 e 3 del decreto legislativo 24 aprile 2006, n. 219 e successive modificazioni ed integrazioni, il foglio illustrativo e le etichette devono essere redatti in lingua italiana e, limitatamente ai medicinali in commercio nella Provincia di Bolzano, anche in lingua tedesca. Il titolare dell'A.I.C. che intende avvalersi dell'uso complementare di lingue estere deve darne preventiva comunicazione all'AIFA e tenere a disposizione la traduzione giurata dei testi in lingua tedesca e/o in altra lingua estera. In caso di inosservanza delle disposizioni sull'etichettatura e sul foglio illustrativo si applicano le sanzioni di cui all'art. 82 del suddetto decreto legislativo.

Smaltimento scorte

I lotti già prodotti alla data di pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana della determina, di cui al presente estratto, possono essere mantenuti in commercio fino alla data di scadenza del medicinale indicata in etichetta, ai sensi dell'art. 1, comma 7 della determina AIFA n. DG/821/2018 del 24 maggio 2018 pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana n. 133 dell'11 giugno 2018.

Decorrenza di efficacia della determina: dal giorno successivo a quello della sua pubblicazione, per estratto, nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana.

24A01268

Modifica dell'autorizzazione all'immissione in commercio del medicinale per uso umano, a base di sodio cloruro, «Sodio Cloruro S.A.L.F.».

Estratto determina AAM/PPA n. 172/2024 del 1° marzo 2024

Si autorizzano le seguenti variazioni, relativamente al medicinale SODIO CLORURO S.A.L.F.:

tipo II, n. 2, B.II.e.1 - modifiche del materiale di confezionamento primario del prodotto; *b)* modifica del tipo di contenitore; 2. medicinali sterili.

tipo IB, n. 2, B.II.e.5 - modifica nella dimensione della confezione del prodotto finito; *a)* modifica del numero di unità di sacche nella confezione; 2. modifica al di fuori dei limiti delle dimensioni di confezione al momento approvate.

tipo IB, B.II.b.5.z) - modifica delle prove in corso di fabbricazione o dei limiti applicati durante la fabbricazione del prodotto finito.

È pertanto autorizzata l'immissione in commercio del medicinale «Sodio Cloruro S.A.L.F.», anche nelle forme farmaceutiche, dosaggi e confezioni di seguito indicate:

confezioni:

«0,9% soluzione per infusione» 3 sacche in PP da 3000 ml - A.I.C. n. 030684738 (base 10) 0X8FL2 (base 32);

«0,9% soluzione per infusione» 2 sacche in PP da 5000 ml - A.I.C. n. 030684740 (base 10) 0X8FL4 (base 32).

È inoltre autorizzata la modifica della descrizione delle confezioni autorizzate secondo la lista dei termini standard della Farmacopea europea, da:

confezioni A.I.C.:

030684613 - «0,9% soluzione per infusione» 20 sacche PVC free da 100 ml;

030684625 - «0,9% soluzione per infusione» 20 sacche PVC free da 250 ml;

030684637 - «0,9% soluzione per infusione» 15 sacche PVC free da 500 ml 1 via/2 vie;

030684649 - «0,9% soluzione per infusione» 10 sacche PVC free da 1000 ml 1 vie/2 vie;

030684652 - «0,9% soluzione per infusione» 5 sacche PVC free da 2000 ml 1 via/2 vie;

030684676 - «0,9% soluzione per infusione» 9 sacche PVC free da 1000 ml;

a:

030684613 - «0,9% soluzione per infusione» 20 sacche in PP da 100 ml;

030684625 - «0,9% soluzione per infusione» 20 sacche in PP da 250 ml;

030684637 - «0,9% soluzione per infusione» 15 sacche in PP da 500 ml;

030684649 - «0,9% soluzione per infusione» 10 sacche in PP da 1000 ml;

030684652 - «0,9% soluzione per infusione» 5 sacche in PP da 2000 ml;

030684676 - «0,9% soluzione per infusione» 9 sacche in PP da 1000 ml.

Principio attivo: soluzione per infusione.

Titolare A.I.C.: S.A.L.F. S.p.a. Laboratorio Farmacologico, codice fiscale 00226250165, con sede legale e domicilio fiscale in via Marconi, 2 - 24069 Cenate di Sotto (BG), Italia.

Codice pratica: VN2/2023/112 - VN2/2023/135.

Classificazione ai fini della rimborsabilità

Per le nuove confezioni sopracitate è adottata la seguente classificazione ai fini della rimborsabilità: fascia C(nn).

Classificazione ai fini della fornitura

Per le nuove confezioni sopracitate, è adottata la seguente classificazione ai fini della fornitura: RR (medicinali soggetti a prescrizione medica).

Stampati

Le confezioni del medicinale devono essere poste in commercio con gli stampati, così come precedentemente autorizzati da questa Amministrazione, con le sole modifiche necessarie per l'adeguamento alla presente determina.

In ottemperanza all'art. 80, commi 1 e 3 del decreto legislativo 24 aprile 2006, n. 219 e successive modificazioni ed integrazioni, il foglio illustrativo e le etichette devono essere redatti in lingua italiana e, limitatamente ai medicinali in commercio nella Provincia di Bolzano, anche in lingua tedesca. Il titolare dell'A.I.C. che intende avvalersi dell'uso complementare di lingue estere, deve darne preventiva comunicazione all'AIFA e tenere a disposizione la traduzione giurata dei testi in lingua tedesca e/o in altra lingua estera. In caso di inosservanza delle disposizioni sull'etichettatura e sul foglio illustrativo si applicano le sanzioni di cui all'art. 82 del suddetto decreto legislativo.

Smaltimento scorte

I lotti già prodotti alla data di pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana della determina, di cui al presente estratto, possono essere mantenuti in commercio fino alla data di scadenza del medicinale indicata in etichetta, ai sensi dell'art. 1, comma 7, della determina AIFA n. DG/821/2018 del 24 maggio 2018, pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana n. 133 dell'11 giugno 2018.

Decorrenza di efficacia della determina: dal giorno successivo a quello della sua pubblicazione, per estratto, nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana.

24A01269

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto sanità - Sezione del personale del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria - Triennio 2019-2021.

Il giorno 21 febbraio 2024 alle ore 12,00, ha avuto luogo, presso la sede dell'Aran, l'incontro tra l'A.Ra.N e le Organizzazioni e Confederazioni sindacali rappresentative del Comparto Sanità.

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del Comparto Sanità - Sezione del personale del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria Triennio 2019/2021.

Per l'A.Ra.N. Presidente Cons. Antonio Naddeo - *firmato*

Per le:

Organizzazioni sindacali		Confederazioni sindacali	
FP CGIL	*firmato*	CGIL	*firmato*
CISL FP	*firmato*	CISL	*firmato*

UIL FPL	*firmato*	UIL	*firmato*
FIALS	*firmato*	CONFSAL	*firmato*
NURSIND	*firmato*	CGS	*firmato*
NURSING UP	*firmato*	CSE	*firmato*

ALLEGATO

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL COMPARTO SANITÀ

Sezione del personale del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria

Periodo 2019-2021

Indice

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1.
Campo di applicazione ed oggetto

1. La presente sezione si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro subordinato dipendente degli Istituti di cui all'art. 1, comma 3 del CCNL 2 novembre 2022 del personale del comparto sanità (Campo di applicazione), appartenente al ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria, istituito dall'art. 1, comma 422, della legge n. 205/2017 e assunto con le modalità previste dalla stessa legge o da successive disposizioni legislative in materia. Tale personale è stato già destinatario del CCNL 11 luglio 2019, disapplicato ai sensi dell'art. 2, comma 2 (Decorrenza e disapplicazioni).

2. Nella presente sezione è disciplinato il rapporto di lavoro del personale di cui al comma 1, tenuto conto delle sue specificità rispetto al restante personale del comparto sanità, con riferimento ai seguenti aspetti:

a) rimodulazione della disciplina di alcuni istituti contrattuali del rapporto di lavoro, rispetto a quella definita per il restante personale del comparto sanità;

b) trattamento economico.

3. Fermi restando gli elementi di specificità di cui al precedente comma 2, che costituiscono l'oggetto della disciplina dettata dalla presente sezione, al personale di cui al comma 1, per gli istituti non espressamente richiamati e fatte salve le esclusioni di cui all'art. 19 (Esclusioni), si applicano le disposizioni contrattuali applicabili al personale del comparto sanità.

4. Qualora nella presente sezione si operi un rinvio a disposizioni contrattuali del CCNL 2 novembre 2022 del comparto sanità che facciano riferimento all'istituto dei fondi aziendali, tale istituto deve intendersi sostituito da quello del limite finanziario di cui all'art. 18 (Limite finanziario per l'erogazione di alcuni trattamenti economici).

Art. 2.
Decorrenza e disapplicazioni

1. Gli effetti del presente CCNL decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza delle amministrazioni mediante la pubblicazione nel sito web dell'ARAN e nella *Gazzetta ufficiale* della Repubblica italiana.

2. A decorrere dall'entrata in vigore del presente CCNL è interamente disapplicato il CCNL 11 luglio 2019, salvo diversa prescrizione del presente contratto.

TITOLO II
CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE

Art. 3.
Profili del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria

1. Il personale del comparto sanità appartenente al ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria cessa di essere inquadrato per categorie, livelli economici e posizioni retributive ed è classificato secondo i profili professionali di cui al comma 2.

2. Nell'ambito del personale del ruolo non dirigenziale della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria, sono confermati i seguenti profili professionali:

a) ricercatore sanitario;

b) collaboratore professionale di ricerca sanitaria.

3. I contenuti professionali dei profili di cui al comma 2 sono definiti nelle declaratorie di cui all'allegato 1, che costituiscono parte integrante del presente CCNL.

4. La classificazione professionale di cui al presente titolo entra in vigore dal 1 gennaio 2024.

5. Alla data di entrata in vigore nel nuovo sistema di classificazione di cui al comma 4, la trasposizione del personale della presente sezione in servizio alla medesima data, avviene secondo le disposizioni dell'art. 16 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale).

Art. 4.

Progressione economica per il profilo di collaboratore professionale di ricerca sanitaria

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti, nello svolgimento delle attribuzioni proprie del profilo, agli stessi, sono attribuibili «differenziali economici di professionalità» da intendersi come incrementi stabili dello stipendio tabellare. Alle predette progressioni si applica l'art. 98 (Effetti dei nuovi stipendi) del CCNL del comparto sanità 2 novembre 2022.

2. I differenziali economici di professionalità complessivamente conseguibili, ai sensi del presente articolo, da ciascun dipendente con profilo di collaboratore di ricerca sanitaria e il valore annuo lordo di ciascuno di essi è indicato nella tabella E allegata al CCNL del comparto sanità 2 novembre 2022 con riferimento all'area dei professionisti della salute e dei funzionari.

3. L'attribuzione dei «differenziali economici di professionalità» si configura come progressione economica ai sensi dell'art. 52 comma 1-*bis* del decreto legislativo n. 165/2001, non determina l'attribuzione di mansioni superiori e avviene mediante procedura selettiva, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

a) possono partecipare alla progressione economica i lavoratori che siano in possesso di un periodo minimo di permanenza nel differenziale economico di professionalità in godimento di due anni; è inoltre condizione necessaria l'assenza, nei due anni antecedenti la data dell'1 gennaio dell'anno in cui gli stessi sono banditi, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la erogazione del differenziale economico di professionalità viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

b) i differenziali economici di professionalità sono attribuiti, fino a concorrenza del numero di passaggi corrispondente alle risorse complessivamente destinate, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita a partire dal punteggio più elevato e proseguendo in ordine decrescente;

c) i criteri di selezione del personale sono definiti dalla contrattazione integrativa di cui all'art. 9, comma 5, lettera *c)* (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) del CCNL del Comparto sanità del 2 novembre 2022, nel rispetto delle seguenti indicazioni:

per una quota non inferiore al 40% del punteggio totale, in base alla media delle ultime tre valutazioni individuali annuali di cui all'art. 12 (Valutazione) conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una o più annualità;

per una quota non superiore al 40% del punteggio totale, in base all'esperienza professionale maturata. Nel computo degli anni di esperienza professionale rientrano anche i periodi di servizio maturati, con o senza soluzione di continuità, a tempo determinato e/o a tempo parziale, presso istituti, aziende od enti del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, ovvero presso ospedali privati accreditati o presso Aziende Ospedaliero-Universitarie pubbliche e private nazionali o presso Università o centri di ricerca pubblici e privati nazionali nel medesimo o corrispondente profilo, ovvero presso strutture sanitarie pubbliche, Università pubbliche e private o centri di ricerca pubblici e privati europei o internazionali, nelle medesime o corrispondenti attribuzioni;

per una quota percentuale residua fino a raggiungere il 100% del punteggio totale, in base ad eventuali ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all'Art. 9, comma 5, lettera *c)* (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) del CCNL 2 novembre 2022 del personale del comparto sanità, correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi.

d) Nella medesima sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 9, comma 5, lettera *c)* (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) del CCNL 2 novembre 2022 del personale del comparto sanità, possono essere definiti ulteriori e subordinati criteri di priorità in caso di parità di punteggio nel rispetto del principio di non discriminazione.

4. In relazione alle risorse rese disponibili da ciascun Istituto ai sensi del comma 6, i differenziali economici di professionalità di cui al presente articolo sono attribuiti a decorrere dal 1° gennaio dell'anno in cui gli stessi sono banditi.

5. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata esclusivamente all'anno a cui si riferisce l'attribuzione della progressione economica e in nessun caso la graduatoria può essere utilizzata negli anni successivi.

6. Al finanziamento delle progressioni economiche di cui al presente articolo si provvede nei limiti finanziari previsti all'art. 18 (Limite finanziario per l'erogazione di alcuni trattamenti economici).

7. Il presente articolo non si applica al personale con profilo di ricercatore sanitario.

8. In caso di successivo inquadramento a tempo indeterminato, ai sensi delle vigenti norme di legge che regolano il personale di cui alla presente sezione, il personale mantiene i differenziali economici di professionalità eventualmente già acquisiti con rapporto di lavoro a tempo determinato ai sensi del presente articolo e potrà conseguire, sempre ai sensi del presente articolo, ulteriori differenziali economici di professionalità sino al limite indicato nella tabella E allegata al CCNL del comparto sanità 2 novembre 2022 con riferimento all'area dei professionisti della salute e dei funzionari.

9. In caso di assunzione a tempo indeterminato, dalla medesima data il periodo minimo di permanenza nel differenziale economico di professionalità in godimento di cui al comma 3, lettera *a)* è rideterminato in tre anni.

Art. 5.

Incarichi di funzione per il profilo di collaboratore alla ricerca sanitaria

1. L'incarico di funzione attribuito al profilo di collaboratore alla ricerca sanitaria è finalizzato ad assicurare lo svolgimento di funzioni organizzative e/o professionali dell'attività di natura tecnica e giuridico-amministrativa correlata alla ricerca sanitaria, caratterizzate da livelli di competenza e di responsabilità amministrativa e gestionale nonché autonomia, conoscenze e abilità particolarmente elevate, atte ad organizzare e coordinare fattivamente l'attività propria e dei colleghi in proficua collaborazione con i medesimi, anche in presenza di eventi straordinari. L'incarico comporta lo svolgimento di funzioni aggiuntive e/o maggiormente complesse rispetto a quelle proprie del profilo di inquadramento. I collaboratori alla ricerca sanitaria con incarico di complessità base esercitano attività e funzioni connesse al profilo di appartenenza e aderenti all'organizzazione della struttura aziendale di assegnazione.

2. Le tipologie di incarichi conferibili al personale inquadrato nel profilo di collaboratore alla ricerca sanitaria sono le seguenti:

a) incarico di complessità base: il titolare di questo incarico esercita attività e funzioni nell'ambito di un gruppo di ricerca ed è aderente all'organizzazione della struttura di assegnazione dell'istituto. Esso è destinato al personale neoassunto e al personale non destinatario di un incarico di media o elevata complessità o di responsabile di funzione;

b) incarico di complessità media: il titolare di questo incarico svolge la propria attività nell'ambito di un gruppo di ricerca, con eventuali funzioni di supervisione di collaboratori. Per poter accedere a tale tipologia di incarico è necessario aver maturato almeno tre anni di esperienza.

c) incarico di complessità elevata: il titolare di questo incarico conduce attività ad elevata complessità pianificando il lavoro proprio e altrui, anche coordinando un gruppo di collaboratori. Per poter accedere a tale tipologia di incarico è necessario aver maturato almeno cinque anni di esperienza;

d) incarico di responsabile di funzione: il titolare di questo incarico è responsabile di un'area funzionale, di cui assume piena responsabilità di risultato; nello svolgimento dell'incarico, coordina e supervisiona un gruppo di collaboratori. Per poter accedere a tale tipologia di incarico è necessario aver maturato almeno otto anni di esperienza.

In caso di assunzione a tempo indeterminato, se non già destinatario dell'incarico di cui alla lettera *b)*, per poter accedere a tale tipologia di incarico è necessario aver maturato almeno cinque anni di esperienza.

Nel computo degli anni di esperienza professionale rientrano anche i periodi di servizio maturati, con o senza soluzione di continuità, nell'ambito di ogni tipologia di rapporto di lavoro flessibile, anche a tempo parziale, presso altre amministrazioni di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, ovvero presso ospedali privati accreditati o presso aziende ospedaliero-universitarie pubbliche e private nazionali o presso Università o centri di ricerca pubblici e privati nazionali nel medesimo o corrispondente profilo, ovvero presso strutture sanitarie pubbliche anche europee e internazionali, Università pubbliche e private o centri di ricerca pubblici e privati europei o internazionali, nelle medesime o corrispondenti attribuzioni.

3. Gli incarichi di cui al presente articolo sono conferibili entro i limiti finanziari di cui all'art. 18 (Limite finanziario per l'erogazione di alcuni trattamenti economici). A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione di cui all'art. 3, comma 4, per i neoassunti e per il personale già in servizio alla data del 31 dicembre 2023 è obbligatorio l'incarico di complessità base. L'incarico di complessità media, elevata e di responsabile di funzione è potenziale.

4. Gli incarichi, con esclusione dell'incarico di base, sono conferiti dall'Istituto, previo avviso di selezione che riporta, fra l'altro, i criteri selettivi, con provvedimento che ne riporta la descrizione delle attività, gli obiettivi generali da considerarsi nell'ambito della valutazione annuale di cui all'art. 12 (Valutazione) e il trattamento economico.

5. Per gli incarichi di complessità media, elevata e di responsabile di funzione, gli Istituti:

formulano i criteri per la graduazione degli incarichi di funzione previo confronto *ex* art. 6 comma 3, lettera *e)* (Confronto) del CCNL 2 novembre 2022 del personale del comparto sanità;

formulano i criteri per l'affidamento e la revoca degli incarichi di funzione previo confronto *ex* art. 6 comma 3, lettera *d)* (Confronto) del CCNL 2 novembre 2022 del personale del comparto sanità;

in relazione alle esigenze di servizio e sulla base dei propri ordinamenti, provvedono, con gli atti previsti dagli stessi e nei limiti delle risorse finanziarie di cui all'art. 18 (Limite finanziario per l'erogazione di alcuni trattamenti economici):

a) alla istituzione e alla descrizione di ciascun incarico di funzione, ad esclusione dell'incarico di base, con definizione dei relativi criteri selettivi;

b) alla graduazione degli incarichi in relazione alla specifica situazione organizzativa e sulla base di criteri definiti ai sensi del primo alinea;

c) alla individuazione dell'importo della relativa indennità entro i valori della tabella di cui al comma 11.

6. Gli incarichi di complessità media, elevata e di responsabile di funzione:

sono conferibili ai soli collaboratori con rapporto di lavoro a tempo pieno che abbiano maturato l'esperienza rispettivamente di cui al comma 2 lettera *b)*, *c)* e *d)* ferme restando valutazioni annuali positive ove sussistenti e assenza, negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa;

sono conferibili a tempo determinato ed hanno una durata compresa fra uno e cinque anni. La durata, non può comunque eccedere la durata residua del contratto di lavoro a tempo determinato;

sono attribuiti dall'Istituto valutando i titoli del personale, in relazione alle peculiarità professionali che caratterizzano le attività di ricerca. Sono da valorizzare, in particolare, con riferimento al settore dell'attività dell'incarico:

* diploma di laurea magistrale;

* master universitario di primo o secondo livello;

* eventuali ulteriori percorsi formativi attinenti al settore di attività dell'incarico.

7. A seguito delle valutazioni positive di cui all'art. 12 (Valutazione) riportate per tutto il periodo di durata dell'incarico, in assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa:

l'incarico può essere rinnovato alle stesse condizioni;

l'incarico può essere modificato, a seguito di affidamento di ulteriori obiettivi ed attività e attribuzione di valore economico complessivo superiore;

può essere conferito un diverso incarico della stessa tipologia o di tipologia superiore;

può essere conferito nuovo diverso incarico di una tipologia inferiore rispetto a quella dell'incarico precedentemente coperto: in tal caso è garantita nel nuovo incarico una indennità di funzione almeno pari alla parte fissa del precedente incarico; in caso di successive revoche a cui faccia seguito il conferimento di incarico di livello ulteriormente inferiore è garantita una indennità di funzione almeno pari alla parte fissa del primo incarico; ai fini dell'applicazione del presente alinea si fa riferimento ai valori dell'indennità di parte fissa di ciascuna tipologia di incarico di cui al comma 11.

8. Può essere disposta la revoca, con atto scritto e motivato prima della scadenza dell'incarico di complessità media, elevata e di responsabile di funzione:

a) per effetto della valutazione negativa annuale ai sensi dell'art. 12 (Valutazione);

b) a seguito di procedimenti disciplinari conclusi con la comminazione di una sanzione superiore alla multa;

c) per motivate esigenze organizzative o a seguito di processi di riorganizzazione derivanti da atti organizzativi interni comunque denominati.

La revoca per effetto delle lettere *a)* e *b)* comporta la garanzia del solo incarico di complessità base e non si dà luogo alla corresponsione della retribuzione di premialità dell'anno di revoca dell'incarico. La revoca a seguito di processi di riorganizzazione di cui alla lettera *c)*, può determinare l'affidamento di altro incarico di funzione anche di altra tipologia anche di valore economico inferiore, ma non al di sotto del valore dell'indennità di funzione di parte fissa corrispondente alla tipologia dell'incarico revocato.

9. Qualora, al termine dell'incarico di complessità media, elevata e di responsabile di funzione, l'ultima valutazione annuale di cui all'art. 12 (Valutazione) sia negativa ovvero sia stata comminata nell'ultimo biennio una sanzione disciplinare superiore alla multa, si applicano gli effetti previsti per le fattispecie di cui al comma 8, lettere *a)* e *b)*.

10. Nel periodo di permanenza nell'incarico, il dipendente inquadrato nel profilo di collaboratore professionale di ricerca sanitaria può partecipare alle selezioni per le progressioni economiche qualora sia in possesso dei relativi requisiti.

11. Il trattamento economico derivante dall'attribuzione dell'incarico di funzione assume la denominazione di «Indennità di funzione» i cui valori lordi per tredici mensilità sono riportati nella seguente tabella:

Collaboratore professionale di ricerca sanitaria	Importo minimo (parte fissa)	Massimo
Complessità base	1.000	---
Complessità media	4.000	9.500
Complessità elevata	9.501	13.500
Responsabile di funzione	10.000	20.000

L'indennità di funzione dell'incarico di complessità media ed elevata e di responsabile di funzione si compone di una parte fissa - coincidente con il valore minimo della tabella - e di una parte variabile che insieme rappresentano il valore complessivo dell'incarico. Il valore dell'incarico di complessità base è composto dalla sola parte fissa; l'indennità di funzione per gli incarichi professionali di base, può tuttavia essere incrementata a livello di singolo istituto di un importo variabile non superiore a 300 euro, ove in sede di confronto aziendale siano state individuate le relative risorse a copertura nell'ambito del limite finanziario di cui all'art. 18 (Limite finanziario per l'erogazione di alcuni trattamenti economici).

12. L'indennità di funzione assorbe:

a) il valore comune dell'*ex* indennità di qualificazione professionale, che dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione concorre al finanziamento del sistema degli incarichi;

b) il compenso per il lavoro straordinario, che rimane erogabile solo ai collaboratori professionali con incarico di base, ai sensi dell'art. 47 (Lavoro straordinario) del CCNL del comparto sanità del 2 novembre 2022 e dell'art. 13, comma 3 (Disposizioni particolari del personale del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria).

13. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è compatibile, per gli incarichi di cui al presente articolo, con il solo incarico di base; in tal caso il valore economico dell'incarico è rideterminato in proporzione alla durata della prestazione lavorativa.

14. In caso di assunzione a tempo indeterminato, ai sensi delle vigenti norme di legge che regolano il personale di cui alla presente sezione, il personale appartenente al profilo di collaboratore alla ricerca sanitaria mantiene, senza soluzione di continuità, l'incarico già attribuito nell'ambito del rapporto di lavoro a tempo determinato e continua ad applicarsi il presente articolo.

Art. 6.

Incarichi di funzione al profilo di ricercatore sanitario

1. L'incarico di funzione attribuito al profilo di ricercatore sanitario è finalizzato ad assicurare lo svolgimento di funzioni organizzative e/o professionali dell'attività di ricerca, caratterizzate da livelli di competenza e di responsabilità amministrativa e gestionale nonché autonomia, conoscenze e abilità particolarmente elevate, atte ad organizzare e coordinare fattivamente l'attività propria e dei colleghi in proficua collaborazione con i medesimi, anche in presenza di eventi straordinari. L'incarico comporta lo svolgimento di funzioni aggiuntive e/o maggiormente complesse rispetto a quelle proprie del profilo di inquadramento. I ricercatori sanitari con incarico di complessità base esercitano attività e funzioni connesse al profilo di appartenenza e aderenti all'organizzazione della struttura aziendale di assegnazione.

2. Le tipologie di incarichi conferibili al personale inquadrato nel profilo di ricercatore sanitario sono le seguenti:

a) Base: obbligatoriamente assegnato al personale neoassunto e al personale non destinatario di altra tipologia di incarico;

b) Junior: destinato al personale che svolge la propria attività nell'ambito di un gruppo di ricerca; il titolare dell'incarico junior è responsabile di un progetto di medio-bassa complessità, che prevede obiettivi da conseguire, un piano di lavoro ed un *budget* di progetto; per poter accedere a tale tipologia di incarico è necessario aver maturato almeno quattro anni di esperienza;

c) Middle: destinato al personale che svolge la propria attività nell'ambito di un gruppo di ricerca; il titolare dell'incarico *middle* è responsabile di un progetto di medio-alta complessità, che prevede obiettivi da conseguire, un piano di lavoro ed un *budget* di progetto; per poter accedere a tale tipologia di incarico è necessario aver maturato almeno quattro anni di esperienza;

d) Senior: destinato al personale che svolge la propria attività supervisionando ricercatori Base, *Junior* o *Middle*; il titolare dell'incarico *senior* è responsabile di una pluralità di progetti di medio-elevata complessità; per poter accedere a tale tipologia di incarico è necessario aver maturato almeno quattro anni di esperienza;

e) Responsabile di ricerca: il responsabile di ricerca assume la responsabilità di una o più linee di ricerca, anche sugli aspetti economico-finanziari e di monitoraggio dei relativi progetti, coordinando e supervisionando l'attività di un gruppo di ricercatori e/o assumendo la responsabilità di laboratorio; per poter accedere a tale tipologia di incarico è necessario aver maturato almeno sei anni di esperienza.

Nel computo degli anni di esperienza professionale rientrano anche i periodi di servizio maturati, con o senza soluzione di continuità, nell'ambito di ogni tipologia di rapporto di lavoro flessibile, anche a tempo parziale, presso altre amministrazioni di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, ovvero presso ospedali privati accreditati o presso aziende ospedaliero-universitarie pubbliche e private nazionali o presso università o centri di ricerca pubblici e privati nazionali nel medesimo o corrispondente profilo, ovvero presso strutture sanitarie pubbliche anche europee e internazionali, università pubbliche e private o centri di ricerca pubblici e privati europei o internazionali, nelle medesime o corrispondenti attribuzioni.

3. Gli incarichi di cui al presente articolo sono conferibili entro i limiti finanziari di cui all'art. 18 (Limite finanziario per l'erogazione di alcuni trattamenti economici).

4. A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione di cui all'art. 3, comma 4, ai ricercatori già in servizio alla data del 31 dicembre 2023 si applica quanto previsto all'art. 16, comma 2, lettera *a)* (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale); in prima applicazione la durata degli incarichi di tale personale è stabilita in un anno decorrente dall'entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione al fine di consentire agli Istituti l'adeguamento al nuovo sistema degli incarichi.

5. Gli incarichi sono conferiti dall'Istituto, previo avviso di selezione che riporta, fra l'altro, i criteri selettivi, con provvedimento che ne riporta la descrizione delle attività, gli obiettivi generali che saranno successivamente specificati nella pianificazione annuale o pluriennale su cui è basata la valutazione, nonché il trattamento economico.

6. Per gli incarichi *Junior*, *Middle Senior* e di Responsabile di ricerca, gli Istituti:

formulano i criteri per la graduazione degli incarichi di funzione previo confronto *ex* art. 6, comma 3, lettera *e)* (Confronto) del CCNL 2 novembre 2022 del personale del comparto sanità;

formulano i criteri per l'affidamento e la revoca degli incarichi di funzione previo confronto *ex* art. 6, comma 3, lettera *d)* (Confronto) del CCNL 2 novembre 2022 del personale del comparto sanità;

in relazione alle esigenze di servizio e sulla base dei propri ordinamenti, provvedono, con gli atti previsti dagli stessi e nei limiti delle risorse finanziarie di cui all'art. 18 (Limite finanziario per l'erogazione di alcuni trattamenti economici):

a) alla istituzione e alla descrizione di ciascun incarico di funzione, ad esclusione dell'incarico di base, con definizione dei relativi criteri selettivi;

b) alla graduazione degli incarichi in relazione alla specifica situazione organizzativa e sulla base di criteri definiti ai sensi del primo alinea;

c) alla individuazione dell'importo della relativa indennità entro i valori della tabella di cui al comma 11.

7. Gli incarichi *Junior*, *Middle*, *Senior* e di Responsabile di ricerca:

sono conferibili ai soli ricercatori con rapporto di lavoro a tempo pieno che abbiano maturato l'esperienza rispettivamente di cui al comma 2, lettera *b), c)* e *d)* ferme restando valutazioni annuali positive ove sussistenti e assenza, negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa;

sono conferibili a tempo determinato ed hanno una durata compresa fra uno e cinque anni. La durata, non può comunque eccedere la durata residua del contratto di lavoro a tempo determinato;

sono attribuiti dall'Istituto valutando i titoli del personale, in relazione alle peculiarità professionali che caratterizzano le attività di ricerca; sono da valorizzare, in particolare, con riferimento al settore dell'attività dell'incarico:

* *master* universitario di primo o secondo livello;
* specializzazione;
* dottorato di ricerca;
* H *index*, pubblicazioni indicizzate anche con riferimento al posizionamento tra gli autori e capacità di attrarre risorse (Grant);
* precedenti esperienze di ricerca;
* eventuali ulteriori percorsi formativi attinenti al settore di attività dell'incarico.

8. A seguito delle valutazioni positive di cui all'art. 12 (Valutazione) riportate per tutto il periodo di durata dell'incarico, in assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa:

l'incarico può essere rinnovato alle stesse condizioni;

l'incarico può essere modificato, a seguito di affidamento di ulteriori obiettivi ed attività e attribuzione di valore economico complessivo superiore;

può essere conferito un diverso incarico della stessa tipologia o di tipologia superiore;

può essere conferito nuovo diverso incarico di una tipologia inferiore rispetto a quella dell'incarico precedentemente coperto: in tal caso è garantita nel nuovo incarico una indennità di funzione almeno pari alla parte fissa del precedente incarico; in caso di successive re-

voche a cui faccia seguito il conferimento di incarico di livello ulteriormente inferiore è garantita una indennità di funzione almeno pari alla parte fissa del primo incarico; ai fini dell'applicazione del presente alinea si fa riferimento ai valori dell'indennità di parte fissa di ciascuna tipologia di incarico di cui al comma 11.

9. Può essere disposta la revoca, con atto scritto e motivato prima della scadenza dell'incarico *Junior*, *Middle*, *Senior* e di Responsabile di ricerca:

a) per effetto della valutazione negativa annuale ai sensi dell'art. 12 (Valutazione);

b) a seguito di procedimenti disciplinari conclusi con la comminazione di una sanzione superiore alla multa;

c) per motivate esigenze organizzative o a seguito di processi di riorganizzazione derivanti da atti organizzativi interni comunque denominati.

La revoca per effetto delle lettere *a)* e *b)* comporta il conferimento di un incarico di tipologia inferiore con attribuzione di una nuova indennità di funzione di parte fissa pari a quella dell'incarico revocato e non si dà luogo alla corresponsione della parte variabile nel primo anno di affidamento del nuovo incarico né alla retribuzione di premialità. La revoca a seguito di processi di riorganizzazione di cui alla lettera *c)*, può determinare l'affidamento di altro incarico di funzione anche di altra tipologia ed anche di valore economico inferiore; in tal caso è garantita nel nuovo incarico una indennità di funzione di parte fissa pari a quella del precedente incarico revocato.

10. Qualora, al termine dell'incarico *Junior*, *Middle*, *Senior* e di Responsabile di ricerca, l'ultima valutazione annuale di cui all'art. 12 (Valutazione) sia negativa ovvero sia stata comminata nell'ultimo biennio una sanzione disciplinare superiore alla multa, si applicano gli effetti previsti per le fattispecie di cui al comma 9, lettere *a)* e *b)*.

11. Il trattamento economico derivante dall'attribuzione dell'incarico di funzione assume la denominazione di «Indennità di funzione» secondo i valori lordi per tredici mensilità indicati nella seguente tabella:

Profilo ricercatore sanitario	Importo minimo (parte fissa)	Massimo
Base	1.200	4.600
Junior	4.601	12.000
Middle	8.500	16.000
Senior	10.000	20.000
Responsabile di ricerca	12.000	28.000

L'indennità di funzione si compone di una parte fissa - coincidente con il valore minimo della tabella - e di una parte variabile che insieme rappresentano il valore complessivo dell'incarico.

12. L'indennità di funzione assorbe:

a) il valore comune dell'*ex* indennità di qualificazione professionale;

b) l'eventuale valore economico maturato relativo alle *ex* fasce economiche.

Gli istituti contrattuali di cui alle lettere *a)* e *b)* sono riassorbiti dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione di cui all'art. 3, comma 4 e con la medesima decorrenza concorrono al finanziamento del sistema degli incarichi.

13. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è compatibile, per gli incarichi di cui al presente articolo, con il solo incarico di base; in tal caso il valore economico dell'incarico è rideterminato in proporzione alla durata della prestazione lavorativa.

14. In caso di successivo inquadramento a tempo indeterminato, ai sensi delle vigenti norme di legge che regolano il personale di cui alla presente sezione, il personale appartenente al profilo di ricercatore sanitario mantiene, senza soluzione di continuità, l'incarico già attribuito nell'ambito del rapporto di lavoro a tempo determinato e continua ad applicarsi il presente articolo.

Art. 7.

Norma transitoria

1. Le procedure di reclutamento già bandite in data antecedente alla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione di cui all'art. 3, comma 4 secondo il precedente ordinamento professionale, sono portate a termine e concluse sulla base della previgente disciplina. Al personale assunto per effetto delle suddette procedure si applica successivamente l'art. 16, comma 2 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale).

2. Le progressioni economiche bandite in data antecedente alla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione prevista dall'art. 3, comma 4, sono portate a termine e concluse sulla base della previgente disciplina. All'esito di tali procedure, al personale che ha conseguito le progressioni economiche sulla base della previgente disciplina si applica quanto previsto dall'art. 16, comma 2 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale).

TITOLO III
RAPPORTO DI LAVORO

Art. 8.

Tipologia e costituzione del rapporto di lavoro

1. La tipologia del rapporto di lavoro del personale oggetto del presente contratto, le procedure di reclutamento del medesimo la relativa valutazione e l'eventuale inquadramento successivo a tempo indeterminato sono disciplinati dall'art. 1, commi da 425 a 430 della legge n. 205/2017 e dalle ulteriori disposizioni legislative regolanti il personale della presente sezione.

2. Il rapporto di lavoro è costituito e regolato sulla base di contratti individuali, secondo le disposizioni di legge comunitarie e nazionali, nonché del presente contratto collettivo.

3. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono comunque indicati:

a) tipologia del rapporto di lavoro subordinato;

b) data di inizio del rapporto di lavoro;

c) termine finale del contratto, se a tempo determinato;

d) profilo professionale e retribuzione spettante;

e) durata del periodo di prova di cui al comma 6;

f) sede di servizio di prima destinazione dell'attività lavorativa.

4. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per le cause di cessazione del contratto di lavoro e per i termini di preavviso. E', in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso:

a) l'intervenuto annullamento o revoca della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto;

b) l'esito negativo della valutazione annuale, per tre anni consecutivi, ai sensi dell'art. 1, comma 427, della legge n. 205/2017.

5. I contratti individuali a termine, ove correlati a progetti di ricerca con finanziamenti ulteriori rispetto al limite di cui al comma 424 dell'art. 1 della legge n. 205/2017, devono prevedere una clausola risolutiva collegata alla verifica annuale dell'effettiva disponibilità delle risorse necessarie per la copertura del corrispondente onere.

6. Il lavoratore assunto a tempo determinato, è soggetto ad un periodo di prova, pari a 2 mesi secondo la disciplina indicata dall'art. 40 (Periodo di prova) del CCNL 2 novembre 2022 del personale del comparto sanità. In deroga all'art. 40 (Periodo di prova) del CCNL 2 novembre 2022 del personale del comparto sanità, in qualunque momento del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte e ove posto in essere dall'Istituto deve essere motivato.

Art. 9.

Orario di lavoro del personale con profilo di «ricercatore sanitario»

1. L'orario di lavoro del personale di cui al presente articolo è di 36 ore settimanali ed è articolato, ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, su cinque o sei giorni, con orario convenzionale rispettivamente di 7 ore e 12 minuti, e di 6 ore.

2. L'articolazione e la distribuzione dell'orario di lavoro del personale di cui al presente articolo è improntata ai seguenti criteri di flessibilità, in coerenza con le esigenze specifiche proprie delle attività di ricerca:

a) autonoma determinazione del proprio tempo di lavoro nell'ambito dell'orario di servizio della struttura di assegnazione, correlando la presenza in servizio in modo flessibile alle esigenze dell'attività di ricerca anche clinica, ai progetti affidati, alle eventuali esigenze della struttura in cui opera, tenendo conto dei criteri organizzativi dell'Istituto;

b) l'orario di lavoro di cui al comma 1 è rilevato come media del trimestre; al termine di tale periodo le ore di presenza in servizio in eccesso o in difetto rispetto all'orario di lavoro di cui al comma 1 sono cumulate con quelle risultanti dai periodi precedenti; il numero di ore in difetto non può essere superiore a 20 e tali ore sono recuperate nel successivo trimestre; le eventuali ore in eccesso sono fruite nella forma di riposi compensativi, entro un limite annuale di 158 ore entro il termine massimo di quattro mesi dell'anno successivo a quello di maturazione; i predetti riposi possono essere fruiti anche nella forma di assenze compensative giornaliere;

c) il personale può impiegare fino a 160 ore annue al di fuori dell'orario di lavoro di cui al comma 1 in attività destinate ad arricchimento professionale quali attività di docenza, organizzazione di seminari e convegni, collaborazioni professionali, perizie giudiziarie, nel rispetto della normativa in materia di incompatibilità di cui all'art. 53 decreto legislativo n. 165/2001;

d) è ammessa la presenza in servizio oltre l'orario di lavoro di cui al comma 1, senza che ciò comporti alcun diritto a recuperi o compensi, salvo quanto previsto alla precedente lettera *b)*.

3. L'articolazione dell'orario di lavoro è definita in coerenza con i vincoli e le forme di tutela disciplinate dal decreto legislativo n. 66/2003, con particolare riferimento a quanto previsto dall'art. 7 in materia di riposo giornaliero; con riguardo all'art. 4 del decreto legislativo n. 66/2003, il limite di quattro mesi, ivi previsto come periodo di riferimento per il calcolo della durata media di quarantotto ore settimanali, è elevato a 6 mesi.

4. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte del dipendente è accertata con efficaci controlli di tipo automatico. In casi particolari, modalità sostitutive e controlli ulteriori sono definiti dai singoli Istituti, in relazione alle oggettive esigenze di servizio delle strutture interessate.

5. Ai fini del computo del debito orario, l'incidenza delle assenze pari all'intera giornata lavorativa si considera corrispondente all'orario convenzionale di cui al comma 1 del presente articolo.

Art. 10.

Principi per la valorizzazione della ricerca sanitaria

1. Il personale ricercatore sanitario costituisce una risorsa fondamentale per il perseguimento degli obiettivi degli Istituti e, in tale ottica, come enunciato nella declaratoria di cui all'allegato 1, per la propria attività di ricerca è dotato di autonomia operativa e assume la responsabilità diretta del proprio operato seppure nell'ambito e nel rispetto del modello organizzativo della struttura dell'Istituto a cui è assegnato.

2. Gli Istituti, in conformità ai principi della Carta europea dei ricercatori richiamati nel comma 422 dell'art. 1 della legge n. 205/2017, promuovono e supportano le iniziative del personale ricercatore sanitario e del personale collaboratore professionale di ricerca sanitaria finalizzate ad acquisire finanziamenti di progetti di ricerca da parte di amministrazioni dello Stato, Enti pubblici o privati o Istituzioni internazionali, quando esse sono coerenti con la propria programmazione della ricerca.

3. Gli Istituti adottano specifiche misure dirette a facilitare la portabilità dei progetti di ricerca, consentendo che in caso di cambiamento di Istituto e sede, temporaneo o definitivo, il personale ricercatore sanitario preposto a progetti finanziati da soggetti diversi dall'Istituto di appartenenza, conservi la titolarità dei progetti e dei relativi finanziamenti, ove scientificamente possibile, previo accordo con l'Istituzione ricevente e con il committente di ricerca secondo le modalità previste nei relativi protocolli d'intesa.

4. Gli Istituti favoriscono, nell'ambito della propria attività istituzionale, la collaborazione del personale ricercatore sanitario e collaboratore professionale di ricerca sanitaria a progetti di ricerca promossi da amministrazioni dello Stato, Enti pubblici o privati o Istituzioni internazionali, qualora essi siano coerenti con la propria programmazione della ricerca.

5. Il personale ricercatore sanitario, con riferimento ai risultati dell'attività di ricerca e alla relativa pubblicazione, ha diritto, in conformità e nei limiti delle disposizioni legislative vigenti in materia, ad esserne riconosciuto autore nonché alla tutela della relativa proprietà intellettuale e al riconoscimento della paternità delle invenzioni conseguenti.

Art. 11.

Ammissione al corso di specializzazione di cui all'art. 1, comma 431 della legge n. 205/2017

1. Il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di cui ai commi 424 e 432 della legge n. 205/2017 è ammesso alla partecipazione per l'accesso in soprannumero al relativo corso di specializzazione secondo le modalità previste dall'art. 35, commi 4 e 5, del decreto legislativo 17 agosto 1999 n. 368.

2. Gli Istituti, anche in attuazione dei Protocolli tipo stipulati dalle regioni con le università previo confronto sindacale ai sensi dell'art. 7 (Confronto regionale) del CCNL 2 novembre 2022 del personale del comparto sanità, stipulano convenzioni attuative con le predette università, al fine di assicurare al personale di cui al comma 1 la partecipazione in soprannumero ai corsi di specializzazione di cui al medesimo comma, garantendo l'espletamento delle attività di tirocinio professionalizzante all'interno delle proprie strutture.

3. Il personale di cui al comma 1, per la partecipazione ai corsi di specializzazione, può fruire di:

a) permessi di cui all'art. 62 (Diritto allo studio) del CCNL 2 novembre 2022 del personale del comparto sanità;

b) permessi orari retribuiti per motivi personali o familiari di cui all'Art. 51 del CCNL 2 novembre 2022 del personale del comparto sanità;

c) permessi giornalieri retribuiti di cui all'Art. 50, comma 1, lettera *a)* del CCNL 2 novembre 2022 del personale del comparto sanità, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove d'esame;

d) congedi per la formazione di cui all'Art. 68, comma 1 del CCNL 2 novembre 2022 del personale del comparto sanità.

Sono fatte salve altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge anche attinenti a motivi di studio e ricerca.

Art. 12.

Valutazione

1. Il personale di cui alla presente sezione è soggetto a valutazione annuale e a valutazione di idoneità per l'eventuale rinnovo a conclusione dei primi cinque anni di servizio, come previsto all'art. 1, comma 427, della legge n. 205/2017.

Art. 13.

Disposizioni particolari del personale del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria

1. Tenuto conto della specificità della presente sezione, il limite massimo di cui all'art. 62 comma 1 (Diritto allo studio) del CCNL 2 novembre 2022, applicato al personale di cui al presente CCNL, è calcolato considerando anche i rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato.

2. In deroga a quanto previsto all'art. 68 (Congedi per la formazione) del CCNL 2 novembre 2022 del personale del comparto sanità, al personale del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria, con rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato, dipendente degli Istituti, può essere concesso, compatibilmente con le esigenze di servizio, il congedo non retribuito per la formazione senza l'anzianità di servizio prevista dal comma 2 del citato art. 68 e in eccedenza rispetto alla percentuale ivi prevista.

3. Nell'applicazione dell'art. 47, commi 7 e 8 del CCNL 2 novembre 2022 del comparto sanità (Lavoro straordinario) al personale del profilo di collaboratore professionale di ricerca sanitaria con incarico di base, la retribuzione di cui all'art. 94, comma 2, lettera *b)* CCNL 2 novembre 2022 del comparto sanità (Retribuzione e sue definizioni) deve intendersi riferita ai differenziali economici di professionalità di cui all'art. 4 (Progressione economica per il profilo di collaboratore professionale di ricerca sanitaria). Le risorse per il riconoscimento del lavoro straordinario rientrano nel limite finanziario di cui all'art. 18, comma 1 (Limite finanziario per l'erogazione di alcuni trattamenti economici).

TITOLO IV
TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 14.
Struttura della retribuzione

1. A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione prevista dall'art. 3, comma 4, la struttura della retribuzione del personale destinatario della presente sezione si compone delle seguenti voci:

a) stipendio tabellare di cui alla Tabella D;

b) differenziale economico di professionalità per il personale del profilo di collaboratore professionale di ricerca sanitaria;

c) indennità di funzione;

d) premi correlati alla performance organizzativa e individuale;

e) compensi per le prestazioni di lavoro straordinario dei collaboratori professionali di ricerca sanitaria;

f) indennità di rischio radiologico;

g) indennità di pronta disponibilità.

Art. 15.
Incrementi degli stipendi tabellari

1. Il trattamento economico costituito da stipendio tabellare, valore comune dell'*ex* indennità di qualificazione professionale e fasce retributive indicato nella Tabella A del CCNL 17 luglio 2019, è incrementato degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella tabella A con le decorrenze ivi previste.

2. Gli importi annui dei trattamenti economici tabellari delle posizioni iniziali e di sviluppo delle diverse categorie risultanti dall'applicazione del comma 1 sono rideterminati nelle misure e con le decorrenze stabilite dalla tabella B.

3. A decorrere dal primo giorno del mese successivo alla data di entrata in vigore del presente CCNL, l'elemento perequativo *una tantum* di cui all'art. 1, comma 440, lettera *b)* della legge n. 145/2018, come disciplinato dall'art. 78 (Elemento perequativo) del CCNL 21 maggio 2018, cessa di essere corrisposto come specifica voce retributiva ed è conglobato nello stipendio tabellare, come indicato nella tabella C.

4. Per effetto di quanto previsto al comma 3, a decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione di cui all'art. 3, comma 4, gli stipendi tabellari sono rideterminati, con la medesima decorrenza, dalla tabella D.

5. Gli incrementi di cui al comma 1 devono intendersi comprensivi dell'anticipazione di cui all'art. 47-*bis*, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001 corrisposta ai sensi dell'art. 1, comma 440, lettera *a)* della legge n. 145/2018.

Art. 16.
Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale

1. Gli stipendi tabellari del nuovo sistema di classificazione professionale, per ciascun profilo della presente sezione, sono indicati nell'allegata tabella D.

2. A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione prevista dall'art. 3, comma 4 la trasposizione di cui all'art. 3, comma 5 (Profili del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria) determina quanto segue:

a) al personale con profilo di ricercatore sanitario:

è attribuito lo stipendio tabellare in base a quanto stabilito al comma 1;

è conferito un incarico *Middle* se inquadrato nella posizione retributiva Ds6 con relativa attribuzione dell'indennità di funzione di parte fissa corrispondente;

è conferito un incarico se inquadrato nella posizione retributiva Ds3 con relativa attribuzione dell'indennità di funzione di parte fissa corrispondente;

è conferito un incarico Base se inquadrato nella posizione retributiva Ds con relativa attribuzione dell'indennità di funzione di parte fissa corrispondente;

non è più destinatario delle fasce retributive e del valore comune dell'*ex* indennità di qualificazione professionale previsti nell'ambito del previgente sistema di classificazione professionale che dalla medesima data cessano di essere corrisposti e concorrono al finanziamento del sistema degli incarichi.

b) al personale in servizio con profilo di collaboratore alla ricerca sanitaria:

è attribuito lo stipendio tabellare in base a quanto stabilito al comma 1;

è attribuito il valore complessivo delle fasce in godimento al 31 dicembre 2023, mantenuto a titolo di differenziale economico di professionalità;

è attribuito l'incarico di complessità base;

non è più destinatario del valore comune dell'*ex* indennità di qualificazione professionale previsto nell'ambito del previgente sistema di classificazione professionale che dalla medesima data cessa di essere corrisposto e concorre al finanziamento dell'incarico di base.

Il «differenziale economico di professionalità» di cui alla lettera *b)*, secondo alinea non pregiudica l'attribuzione degli ulteriori «differenziali economici di professionalità» di cui all'art. 4 (Progressione economica per il profilo di collaboratore professionale di ricerca sanitaria) che, ove conseguiti, si aggiungono allo stesso.

Il personale di cui alla lettera *a)*, già a tempo parziale, può essere destinatario di un incarico diverso da quello base se opta per la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno; diversamente, sarà assegnatario di un incarico di base remunerato con una indennità di funzione composta di una parte fissa pari a quella prevista per l'incarico che sarebbe stato attribuito ai sensi della lettera *a)* in corrispondenza della posizione retributiva in godimento nel precedente sistema di classificazione, ridotta in proporzione alla durata della prestazione lavorativa,

nonché di una eventuale parte variabile corrispondente a quella prevista per l'incarico di base, anch'essa riproporzionata. Nel caso di successivo rientro a tempo pieno si applica la lettera *a)*.

Art. 17.

Premi correlati alla performance

1. I premi correlati alla *performance* organizzativa e individuale sono attribuiti, in quota parte, a valere sulle risorse:

a) derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, sulla base dei regolamenti dell'attività conto terzi adottati dagli istituti in attuazione della predetta disposizione legislativa;

b) dei progetti di cui all'art. 1, comma 429, della legge n. 205/2017 e sulle disponibilità di cui al comma 430 del medesimo articolo;

c) di cui all'art. 103, comma 7 del CCNL comparto Sanità sottoscritto il 2 novembre 2022 riferite al personale della presente sezione;

d) eventuali ulteriori risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge;

e) eventuali ulteriori risorse a valere sulla quota di cui all'art. 18, comma 2, lettera *a)* (Limite finanziario per l'erogazione di alcuni trattamenti economici).

2. I regolamenti dell'attività conto terzi di cui al comma 1, lettera *a)* adottati dagli istituti stabiliscono, tra l'altro, una specifica disciplina in merito a:

a) definizione delle attività conto terzi dalle quali derivano i finanziamenti;

b) quota dei costi diretti ed indiretti di cui è necessario assicurare la copertura;

c) quota a favore del bilancio dell'Istituto nella percentuale indicata nell'art. 43, comma 3, della legge 449/1997;

d) quota a favore del personale che ha partecipato al progetto, da erogare, a titolo di compenso correlato alla *performance*, secondo criteri definiti previo confronto sindacale.

Art. 18.

Limite finanziario per l'erogazione di alcuni trattamenti economici

1. È stabilito un limite finanziario annuale finalizzato all'erogazione dei seguenti trattamenti economici:

Indennità di funzione finalizzate a remunerare gli incarichi di cui agli articoli 5 e 6;

Differenziali economici di professionalità attribuiti ai sensi dell'art. 4 (Progressione economica per il profilo di collaboratore professionale di ricerca sanitaria), ivi compreso il differenziale economico di professionalità di cui all'art. 16, comma 2, lettera *b)*, secondo alinea (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale);

Lavoro straordinario, con le precisazioni dell'art. 5, comma 12, lettera *b)* (Incarichi di funzione al profilo di collaboratore alla ricerca sanitaria) e dell'art. 13, comma 3 (Disposizioni particolari del personale del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria);

Indennità di rischio radiologico di cui all'art. 109 (Indennità di rischio radiologico) del CCNL 2 novembre 2022 del personale del comparto sanità;

Premi correlati alla performance ai sensi dell'art. 17, comma 1, lettera *e)* (Premi correlati alla performance);

Indennità di pronta disponibilità di cui all'art. 44 (Pronta disponibilità) del CCNL 2 novembre 2022 del personale del comparto sanità.

2. Il limite finanziario di cui al comma 1, individuato da ciascun Istituto, è costituito dal valore complessivo derivante da:

a) una quota non superiore al 22% dell'importo ottenuto moltiplicando il valore medio pro-capite del monte salari 2021, riferito al personale della presente sezione, per le unità determinate annualmente, in base agli effettivi fabbisogni di personale, ai sensi dell'art. 1, comma 424 della legge n. 205/2017;

b) delle risorse di cui all'art. 102, comma 5 del CCNL comparto Sanità sottoscritto il 2 novembre 2022 riferite al personale della presente sezione da destinarsi alla remunerazione degli incarichi di cui agli articoli 5 (Incarichi di funzione per il profilo di collaboratore alla ricerca sanitaria) e 6 (Incarichi di funzione al profilo di ricercatore sanitario).

3. Gli Istituti definiscono il fabbisogno finanziario connesso alla pianificazione dei fabbisogni del personale destinatario della presente sezione, computando, in valore medio ponderato, tutte le voci retributive allo stesso riconosciute, ivi incluse quelle di cui al comma 1.

4. I piani assunzionali di cui al comma 3 e la definizione del limite finanziario del presente articolo sono adottati previa informazione sindacale ai sensi dell'art. 5, comma 5 del CCNL 2 novembre 2022 del comparto sanità (Informazione).

5. Il presente articolo decorre dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione del personale di cui all'art. 3, comma 4; sino a tale data continuano ad applicarsi gli articoli 12 (Progressioni economiche) e 13 (Premi correlati alla *performance*) del CCNL 11 luglio 2019.

Art. 19.

Esclusioni

1. Al personale di cui all'art. 1, comma 1 (Campo di applicazione ed oggetto) è espressamente esclusa l'applicazione dei seguenti istituti:

a) il Capo II (Passaggi di profilo e progressioni) del titolo III del CCNL 2 novembre 2022 del personale del comparto sanità;

b) il Capo III (Sistema degli incarichi) del titolo III del CCNL 2 novembre 2022 del personale del comparto sanità;

c) l'art. 42 (Ricostituzione del rapporto di lavoro) del CCNL 2 novembre 2022 del personale del comparto sanità;

d) l'art. 97 (Incrementi degli stipendi tabellari) del CCNL 2 novembre 2022 del personale del comparto sanità;

e) l'art. 99 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) del CCNL 2 novembre 2022 del personale del comparto sanità;

f) il Capo II (Fondi) del titolo X del CCNL 2 novembre 2022 del personale del comparto sanità;

g) il Capo III (Sistema indennitario) fatti salvi gli articoli 109 (indennità di rischio radiologico) e 110 (Riposo biologico), del titolo X del CCNL 2 novembre 2022 del personale del comparto sanità.

2. In aggiunta alle esclusioni di cui al comma precedente:

a) al personale con profilo di «ricercatore sanitario» è espressamente esclusa l'applicazione dell'art. 43 del CCNL 2 novembre 2022 del personale del comparto sanità (Orario di lavoro);

b) al personale della presente sezione è esclusa la possibilità di accesso all'area di elevata qualificazione e la conseguente applicazione dei relativi articoli.

ALLEGATI

Tabella A

Incrementi mensili dello stipendio tabellare

Valori in euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^ mensilità

Posizione retributiva	Dal 1.1.2019	Rideterminato dal 1.1.2020 (1)	Rideterminato dal 1.1.2021 (2)
DS6	20,10	41,70	98,10
DS3	18,20	37,70	88,60
DS	16,20	33,60	79,10
D6	18,20	37,80	88,90
D3	16,60	34,40	80,90
D	15,00	31,20	73,30

(1) Il valore a decorrere dall'1.1.2020 comprende e assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2019

(2) Il valore a decorrere dall'1.1.2021 comprende e assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2020

Tabella B

Nuovi valori del trattamento economico costituito da stipendio tabellare, valore comune della ex indennità di qualificazione professionale e fasce retributive

Valori in euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^ mensilità

Posizione retributiva	Dal 1.1.2019	Dal 1.1.2020	Dal 1.1.2021
DS6	31.102,62	31.361,82	32.038,62
DS3	28.112,26	28.346,26	28.957,06
DS	25.078,14	25.286,94	25.832,94
D6	28.208,50	28.443,70	29.056,90
D3	25.653,55	25.867,15	26.425,15
D	23.254,40	23.448,80	23.954,00

Tabella C

Valori del trattamento economico costituito da stipendio tabellare, valore comune della ex indennità di qualificazione e fasce retributive a seguito del conglobamento dell'Elemento perequativo nello stipendio tabellare

Valori in euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^ mensilità

Posizione retributiva	Valori dal 1.1.2021	Elemento perequativo dal 1.1.2019 (1)	Valori dal primo giorno del mese successivo a quello di sottoscrizione del CCNL (2)
DS6	32.038,62	42,84	32.081,46
DS3	28.957,06	53,52	29.010,58
DS	25.832,94	149,76	25.982,70
D6	29.056,90	96,24	29.153,14
D3	26.425,15	128,40	26.553,55
D	23.954,00	203,28	24.157,28

(1) I valori dell'elemento perequativo conglòobati nello stipendio tabellare sono stati calcolati al netto dei maggiori oneri per gli istituti derivanti dalla loro inclusione nello stipendio tabellare. A seguito del conglobamento, l'elemento perequativo cessa di essere corrisposto.

(2) I valori indicati comprendono anche il valore comune dell'ex indennità di qualificazione professionale

Tabella D

Stipendio tabellare

Valori in euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^ mensilità

Profilo	Nuovo stipendio tabellare [1]
Ricercatore sanitario	25.124,35
Coll. Prof. Ricerca sanitaria	23.298,93

[1] **Decorrente dalla data di applicazione del nuovo sistema di classificazione**

ALLEGATO *1*

Declaratoria dei profili professionali del ruolo della ricerca sanitaria
e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria

Ricercatore Sanitario

All'interno degli IRCCS e degli IZS, secondo le rispettive competenze istituzionali, in raccordo con le attività poste in essere dai predetti istituti e in collaborazione con altro personale, progetta e conduce ricerche cliniche, biomediche e traslazionali finalizzate ad ampliare e ad innovare la conoscenza scientifica in tali ambiti e la sua applicazione.

Nell'ambito della propria attività, si adopera per accrescere l'efficienza e l'efficacia dell'attività di ricerca, curando ad esempio la predisposizione e la presentazione dei progetti, l'organizzazione e la realizzazione di attività di laboratorio, la realizzazione di pubblicazioni scientifiche, l'affiancamento di colleghi più giovani, l'analisi o l'elaborazione di dati e informazioni, il coordinamento di attività didattica.

Oltre che delle attività scientifiche, si occupa anche degli aspetti organizzativi e gestionali relativi alle attività che svolge e del raccordo con le ordinarie attività, anche assistenziali o relative alla salute ed al benessere animale ed alla sicurezza alimentare, degli istituti, anche avvalendosi di altro personale e svolgendo eventualmente funzioni di coordinamento, gestione e controllo di collaboratori.

Svolge le proprie attività con ampia discrezionalità operativa assumendo la responsabilità diretta delle attività cui è preposto e dei risultati conseguiti, nell'ambito delle strutture previste dal modello organizzativo aziendale.

Accesso: mediante le procedure di reclutamento di cui all'art. 1, commi 424 e segg. della legge n. 205/2017 e da successive disposizioni legislative e attuative in materia.

Requisiti per l'accesso: per i requisiti formativi e professionali si fa rinvio ai decreti previsti dall'art. 1, commi 425 e 427 della legge n. 205/2017.

Collaboratore professionale di ricerca sanitaria

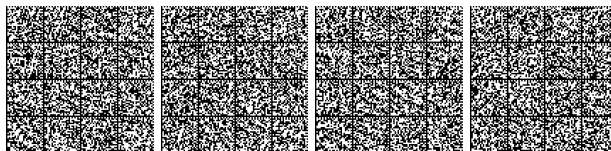
All'interno degli IRCCS e degli IZS, secondo le rispettive competenze istituzionali, in raccordo con le attività poste in essere dai predetti istituti e in collaborazione con altro personale, svolge attività di natura tecnica e giuridico-amministrativa, correlate alla ricerca sanitaria, che richiedono conoscenze teoriche specialistiche, capacità organizzative, di coordinamento e gestionali caratterizzate da discrezionalità operativa, nell'ambito delle strutture previste dal modello organizzativo aziendale.

In particolare, finalizza la propria attività al supporto delle attività di ricerca sanitaria, ove necessario in raccordo con le ordinarie attività, anche assistenziali, degli Istituti, collaborando con i ricercatori sanitari o svolgendo in autonomia alcune attività o fasi dell'attività di ricerca, quali ad esempio, il ciclo di pianificazione, progettazione, monitoraggio e rendicontazione, la gestione dei finanziamenti, la individuazione di opportunità di finanziamento, le attività nell'ambito dell'*Information and Communication Technologies*, il trasferimento tecnologico, le attività tecniche o di laboratorio, la gestione di database, la gestione delle attività di documentazione scientifica e la divulgazione dei risultati di ricerca.

Può collaborare con altro personale o anche coordinarlo ed assume la responsabilità per le attività a cui è preposto.

Accesso: mediante le procedure di reclutamento di cui all'art. 1, commi 424 e segg. della legge n. 205/2017 e da successive disposizioni legislative e attuative in materia.

Requisiti per l'accesso: per i requisiti formativi e professionali si fa rinvio ai decreti previsti dall'art. 1, commi 425 e 427 della legge n. 205/2017.

24A01225

Contratto collettivo nazionale di lavoro dell'area sanità - Triennio 2019-2021

Il giorno 23 gennaio 2024 alle ore 11,00, ha avuto luogo, presso la sede dell'Aran, l'incontro tra l'A.Ra.N e le Organizzazioni e Confederazioni sindacali rappresentative dell'area sanità.

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto collettivo nazionale di lavoro dell'Area sanità - triennio 2019-2021.

Per l'A.Ra.N. Presidente Cons. Antonio Naddeo *Firmato*

Organizzazioni sindacali		Confederazioni sindacali	
ANAAO ASSOMED	*firmato*	COSMED	*firmato*
CIMO	*firmato*	CIDA	*firmato*
AAROI EMAC	*firmato*	COSMED	*firmato*
FASSID	*firmato*	CODIRP	*firmato*
FP CGIL	*firmato*	CGIL	*firmato*
FVM	*firmato*	COSMED	*firmato*
UIL FPL	*firmato*	UIL	*firmato*
FEDERAZIONE CISL MEDICI	*firmato*	CISL	*firmato*
FESMED	*firmato*		

ALLEGATO

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DELL'AREA DELLA SANITÀ

Periodo 2019-2021

Indice

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Capo I
APPLICAZIONE, DURATA, TEMPI E DECORRENZA

Art. 1.
Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutti i dirigenti medici, sanitari, veterinari e delle professioni sanitarie di cui all'art. 2, comma 5, del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 10 agosto 2022 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendenti da tutte le aziende ed enti del comparto, ivi compresi gli Istituti zooprofilattici sperimentali (IZS) e le Agenzie regionali protezione ambientale (ARPA), indicate all'art. 6 del CCNQ 3 agosto 2021.

2. Al personale di cui al comma 1, soggetto a mobilità in conseguenza di provvedimenti di ristrutturazione organizzativa dell'amministrazione, di esternalizzazione oppure di processi di privatizzazione, si applica il presente contratto sino al definitivo inquadramento contrattuale nella nuova amministrazione, ente o società, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

3. Il riferimento alle aziende sanitarie ed ospedaliere, alle A.R.P.A ed alle agenzie, istituti, RSA, istituti zooprofilattici sperimentali ed enti del Servizio sanitario nazionale di cui all'art. 6 del Contratto collettivo nazionale quadro per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale, stipulato il 3 agosto 2021 è riportato nel testo del presente contratto come «aziende ed enti».

4. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni, è riportato come «decreto legislativo n. 165/2001». Il decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e successive modificazioni ed integrazioni, sono riportati come «decreto legislativo n. 502 del 1992».

5. Nel testo del presente contratto per «dirigente responsabile» si intendono il dirigente con incarico di direzione di struttura complessa, il responsabile di struttura semplice dipartimentale o distrettuale e il responsabile di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa preposto alle strutture con gli incarichi individuati dai rispettivi ordinamenti aziendali, adottati nel rispetto delle leggi regionali di organizzazione. Con il termine di «unità operativa» si indicano genericamente articolazioni interne delle strutture aziendali così come individuate dai rispettivi ordinamenti, comunque denominate.

6. Nel testo del presente contratto con il termine di «articolazioni aziendali» si fa riferimento a quelle direttamente individuate nel decreto legislativo n. 502 del 1992 (dipartimento, distretto, presidio ospedaliero) ovvero in altri provvedimenti normativi o regolamentari di livello nazionale, mentre con i termini «unità operativa», «struttura organizzativa» o «servizi» si indicano genericamente articolazioni interne delle aziende e degli enti - così come individuate dalle leggi regionali di organizzazione, dall'atto aziendale o dai rispettivi ordinamenti - cui sono preposti dirigenti.

7. Per la semplificazione del testo la dizione «dirigente con incarico di direzione di struttura complessa» nel presente contratto è indicata anche con le parole «dirigente di struttura complessa» o di «direttore», dizione quest'ultima indicata dal decreto legislativo n. 254 del 2000.

8. I dirigenti delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica del ruolo sanitario nel testo, sono indicate come «dirigenti delle professioni sanitarie».

Art. 2.

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2019-31 dicembre 2021, sia per la parte giuridica che per la parte economica.

2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza delle aziende ed enti mediante la pubblicazione nel sito *web* dell'ARAN e nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana.

3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle azienda e enti entro trenta giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.

4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, o con PEC, almeno sei mesi prima della scadenza o, se firmato successivamente a tale data, entro tre mesi dalla sua sottoscrizione definitiva. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

5. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale possono essere presentate entro tre mesi prima della scadenza del rinnovo del contratto o, se firmato successivamente a tale data, entro sei mesi dalla sua sottoscrizione definitiva. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

6. A decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza del presente contratto, qualora lo stesso non sia ancora stato rinnovato e non sia stata disposta l'erogazione di cui all'art. 47-*bis*, comma 1, del decreto legislativo n. 165/2001, è riconosciuta, entro i limiti previsti dalla legge di bilancio in sede di definizione delle risorse contrattuali, una copertura economica che costituisce un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale. L'importo di tale copertura è pari al 30% della previsione Istat dell'inflazione, misurata dall'indice IPCA al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, applicata agli stipendi tabellari. Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% del predetto indice. Per l'erogazione della copertura di cui al presente comma si applicano le procedure di cui agli articoli 47 e 48, commi 1 e 2, del decreto legislativo n. 165/2001.

7. Il presente CCNL è oggetto di interpretazione autentica ai sensi dell'art. 49 del decreto legislativo n. 165/2001, anche su richiesta di una delle parti firmatarie, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo anche ai sensi dell'art. 64 del medesimo decreto legislativo.

Art. 3.

Conferme

1. Le disposizioni contenute nel CCNL del 19 dicembre 2019 e quelle, ancora vigenti, contenute nei CCNL precedenti a quest'ultimo concernenti le aziende e gli enti della presente area dirigenziale della sanità continuano a trovare applicazione, in quanto non espressamente disapplicate e sostituite dalle norme e comunque in quanto compatibili con le previsioni di legge e del CCNL.

2. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 123 (Conferme) del CCNL del 19 dicembre 2019.

TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI

Capo I
SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 4.

Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra azienda o ente e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, anche al fine di garantire la esigibilità e la corretta applicazione del contratto e contribuire in tal modo alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle aziende ed enti a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei dirigenti a migliorare le condizioni di sicurezza clinica e di crescita professionale;

si migliora la qualità delle decisioni assunte;

si sostengono la crescita professionale, la sicurezza e il miglioramento delle condizioni di lavoro e l'aggiornamento dei dirigenti, nonché i processi di innovazione organizzativa e tecnologica e di riforma della pubblica amministrazione;

si promuovono modalità di lavoro che consentano una migliore armonizzazione con la vita privata e familiare.

3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso le aziende ed enti si articolano nei seguenti modelli relazionali:

a) partecipazione;

b) contrattazione integrativa.

4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme di dialogo e confronto costruttivo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle aziende ed enti, in materia di organizzazione, di salute, sicurezza e condizioni di lavoro o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

informazione;

confronto aziendale e regionale;

organismi paritetici di partecipazione.

5. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti, al livello previsto dall'art. 9 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie). Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure di cui all'art. 10 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure).

6. È istituito presso l'ARAN, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, l'Osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascuna azienda o ente assume gli atti adottati unilateralmente ai sensi dell'art. 40, comma 3-*ter*, decreto legislativo n. 165/2001. L'Osservatorio verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa. Ai componenti non spettano compensi, gettoni, emolumenti, indennità o rimborsi di spese comunque denominati. L'Osservatorio di cui al presente comma è anche sede di confronto su temi contrattuali che assumano una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati.

7. Alle organizzazioni sindacali sono garantite, tutte le forme di accesso previste dalla disciplina di legge in materia di trasparenza.

8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 3 (Obiettivi e strumenti) del CCNL del 19 dicembre 2019.

Art. 5.

Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Pertanto, essa è data preventivamente e in forma scritta dalle aziende o enti ai soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 3, lettera *a)* e *b)* (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) secondo quanto previsto dal presente articolo.

2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella preventiva trasmissione di dati, documenti ed elementi conoscitivi, da parte dell'azienda o ente, ai soggetti sindacali di cui al comma 1 nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire una conoscenza approfondita della questione trattata e una valutazione del potenziale impatto delle misure da assumere, prima della loro definitiva adozione.

3. Fermo restando quanto previsto dal comma 4, sono oggetto di informazione, anche al fine di esprimere osservazioni e proposte, tutte le materie per le quali i successivi articoli 6 (Confronto aziendale), 7 (Confronto regionale) e 9 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

4. Sono altresì oggetto di sola informazione preventiva:

a) gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del decreto legislativo n. 165/2001 ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno cinque giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti;

b) ferma restando la specifica prerogativa aziendale in materia di costituzione dei fondi aziendali, la relativa costituzione con dettaglio sia delle voci di alimentazione sia delle singole voci di utilizzo nell'anno di competenza;

c) le informazioni relative alla copertura assicurativa di cui all'art. 65 del CCNL 19 dicembre 2019 (Copertura assicurativa per la responsabilità civile);

d) la quantificazione del fondo di cui all'art. 45, comma 1 (Formazione ed aggiornamento professionale, partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata).

5. Ad integrazione del comma 4, lettera *b)*, l'informazione sulle singole voci di utilizzo dei fondi è data anche a consuntivo con riferimento all'anno precedente.

6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 4 (Informazione) del CCNL del 19 dicembre 2019.

Art. 6.

Confronto aziendale

1. Il confronto aziendale è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 3, lettera *a)* e *b)* (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'azienda o ente intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione di cui ai commi 1, 2 e 3 dell'art. 5 (Informazione). A seguito della trasmissione delle informazioni, l'azienda o ente e i soggetti sindacali si incontrano se entro dieci giorni dall'informazione il confronto è richiesto da questi ultimi; l'incontro avviene non oltre dieci giorni lavorativi dalla richiesta. L'incontro può anche essere proposto dall'azienda o ente contestualmente all'invio dell'informazione; in tal caso le parti si incontrano fra il quinto e il quindicesimo giorno lavorativo dal suddetto invio. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui al comma 3, lettera *a)* e *b)*, dell'art. 9 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie):

a) i criteri generali relativi all'articolazione dell'orario di lavoro;

b) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'azienda o ente o tra aziende ed enti, nei casi di utilizzazione dei dirigenti, nell'ambito di processi associativi;

c) i criteri generali dei sistemi di valutazione professionale e dei sistemi di valutazione della *performance*;

d) criteri generali di graduazione delle posizioni dirigenziali;

e) i criteri per il conferimento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali;

f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del decreto legislativo n. 165/2001;

g) le condizioni, i requisiti e i limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale;

h) le linee generali di indirizzo per l'adozione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro anche con riferimento alle aggressioni sul lavoro;

i) i criteri generali di individuazione delle attività che possono essere effettuate in lavoro agile e lavoro da remoto nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;

j) i criteri generali per la definizione delle azioni finalizzate alla prevenzione e riduzione del rischio clinico della legge n. 24/2017;

k) i criteri generali per la definizione delle politiche e dei piani di formazione manageriale e formazione continua anche secondo quanto previsto dall'art. 16-*bis* e seguenti del decreto legislativo n. 502/1992 a cui fa seguito, con cadenza annuale, l'informativa sullo stato di attuazione dei piani di formazione e aggiornamento professionale;

l) i criteri generali sulla programmazione dei servizi di pronta disponibilità e di guardia, fermo restando l'onere a carico del relativo fondo;

m) con cadenza semestrale, gli andamenti occupazionali, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 93-*bis* (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza dei dirigenti) del CCNL 19 dicembre 2019.

4. Qualora l'azienda o ente non attivi, ai sensi del comma 2, il confronto sulle materie di cui al comma 3, il confronto può essere avviato sulle medesime materie su richiesta dei soggetti sindacali.

5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 5 (Confronto aziendale) del CCNL del 19 dicembre 2019.

Art. 7.

Confronto regionale

1. Ferma rimanendo l'autonomia contrattuale delle aziende ed enti nel rispetto dell'art. 40 del decreto legislativo n. 165/2001, le regioni entro novanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie dello stesso, possono emanare linee generali di indirizzo agli enti o aziende - anche per lo svolgimento del confronto aziendale e della contrattazione integrativa, ove previsti ai sensi dell'art. 9 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) - e dell'art. 6 (Confronto aziendale) nelle seguenti materie:

a) modalità di incremento dei fondi in caso di incremento dei servizi ad invarianza della dotazione organica nel rispetto della disciplina di cui agli articoli 94, comma 6, 95, comma 6, e 96, comma 6, del CCNL del 19 dicembre 2019;

b) linee di indirizzo in materia di prestazioni aggiuntive di cui all'art. 89, comma 2 (Tipologie di attività libero professionale intramuraria);

c) sistemi di valutazione professionale e di *performance* dei dirigenti;

d) criteri generali per l'inserimento, nei regolamenti aziendali sulla libera professione di norme idonee a garantire che l'esercizio della libera professione sia modulato e organizzato in conformità alle vigenti disposizioni di legge in materia;

e) criteri generali per la determinazione della percentuale della tariffa di cui all'art. 90, comma 2, lettera *i)* (Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi) nonché per l'individuazione delle discipline del medesimo personale che abbiano una limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria;

f) indicazioni in tema di art. 16, comma 5, CCNL 6 ottobre 2010 delle aree IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie, relativo alle aspettative per motivi di assistenza umanitaria, all'emergenza e alla cooperazione;

g) indirizzi in materia di riconoscimenti connessi allo svolgimento dell'attività didattica e di tutoraggio nell'ambito della formazione specialistica del personale destinatario del presente CCNL, secondo quanto previsto dal decreto legislativo n. 368/1999 e successive modificazioni ed integrazioni;

h) criteri di allocazione delle risorse che finanziano il trattamento accessorio previste da specifiche disposizioni di legge per le quali è necessario l'intervento regionale che tengano anche conto della perequazione e compensazione a livello regionale;

i) progetti di riorganizzazione collegati ai f ondi del PNRR;

j) piano di riparto tra le aziende e gli enti del territorio regionale delle risorse di cui all'art. 1, comma 293, della legge 30 dicembre 2021, n. 234 e successive modificazioni ed integrazioni;

k) i criteri generali sulla programmazione dei servizi di emergenza ed in particolare, pronta disponibilità e di guardia.

2. Nei processi di riorganizzazione o riordino che prevedano modifiche degli ambiti aziendali il tavolo di confronto di cui al presente articolo tratterà le seguenti materie:

a) criteri di scorporo o aggregazione dei fondi nei casi di modifica degli ambiti aziendali;

b) criteri generali relativi ai processi di mobilità e riassegnazione del personale.

3. Ferma rimanendo l'autonomia aziendale, il confronto in sede regionale valuterà, sotto il profilo delle diverse implicazioni normativo-contrattuali, le problematiche connesse al lavoro precario, tenuto conto della garanzia di continuità nell'erogazione dei LEA, anche in relazione alla scadenza dei contratti a termine.

4. Le linee di indirizzo conseguenti al confronto regionale non possono in alcun modo determinare un superamento delle norme del CCNL e delle disposizioni legislative.

5. Con riferimento al comma 1, lettera *a)*, rimangono, comunque, ferme tutte le disposizioni contrattuali previste per la formazione dei fondi di cui agli articoli 72 (Fondo per la retribuzione degli incarichi), 73 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro) e 74 (Fondo per la retribuzione di risultato) nonché le modalità di incremento ivi stabilite.

6. Nel caso in cui la regione non attivi il confronto entro il termine previsto dal comma 1, le materie relative di cui al comma 1, lettere *d)*, *e)*, *f)* e *i)* diventano oggetto di confronto ai sensi dell'art. 6 (Confronto aziendale), nel rispetto delle procedure ivi previste, fino all'attivazione del confronto regionale.

7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 6 (Confronto regionale) del CCNL del 19 dicembre 2019.

Art. 8.

Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale consultiva finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 9, comma 3, lettera *a)* e *b)* (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e/o sperimentale, di carattere organizzativo dell'azienda o ente.

2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative sui seguenti argomenti:

progetti di organizzazione e innovazioni, anche tecnologiche;

miglioramento dei servizi;

promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;

misure di prevenzione dello *stress* lavoro-correlato e di fenomeni di *burn-out*;

eventuali protocolli sulla gestione delle assenze improvvise;

eventuale esonerabilità dai turni notturni di pronta disponibilità e di guardia notturna del personale che abbia superato la soglia di sessantadue anni di età anagrafica;

al fine di formulare proposte all'azienda o ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

3. L'organismo paritetico per l'innovazione è istituito presso ogni azienda o ente. Le aziende o enti entro trenta giorni dalla sottoscrizione del CCNL provvedono, ove non già attivato, ad istituirlo e ad aggiornarne la composizione. Esso:

a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, nonché da una rappresentanza dell'azienda o ente, con rilevanza numerica pari alla componente sindacale;

b) si riunisce obbligatoriamente almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'azienda o ente ovvero le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto manifestino un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;

c) trasmette, all'esito dell'analisi di fattibilità, proposte progettuali proprie o pervenute con le modalità di cui al comma 4, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'azienda o ente;

d) adotta un regolamento che ne disciplini il funzionamento;

e) svolge analisi, indagini e studi, e può esprimere pareri non vincolanti per proporre misure finalizzate a conseguire obiettivi di miglioramento del tasso di presenza del personale di cui all'art. 93-*bis* (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale) del CCNL del 19 dicembre 2019;

f) svolge analisi, indagini e studi e proporre misure finalizzate a conseguire obiettivi di miglioramento del benessere organizzativo e lavorativo del personale dirigente;

g) redige un *report* annuale delle proprie attività.

4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'art. 9, comma 3, lettera *b)* (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) o da gruppi di dirigenti. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lettera *c)*.

5. Nel caso in cui l'Organismo di cui al presente articolo non venga istituito entro il termine previsto dal comma 3, le materie relative ai progetti di organizzazione e innovazione, anche tecnologica, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo, diventano oggetto di confronto ai sensi dell'art. 6 (Confronto aziendale), nel rispetto delle procedure ivi previste, fino alla sua istituzione.

6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 6-*bis* (Organismo paritetico) del CCNL del 19 dicembre 2019.

Art. 9.

Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente CCNL, tra la delegazione sindacale, come individuata al comma 3, lettera *a)* e *b)*, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 4.

2. La contrattazione collettiva integrativa si svolge a livello di singola azienda o ente («contrattazione integrativa aziendale»). La aziende sono tenute ad attivare la contrattazione integrativa, secondo le modalità ed i tempi previsti dall'art. 10 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure), al fine di adottare, nel quadro della massima trasparenza dei ruoli e della responsabilità delle parti, scelte condivise nelle materie alla stessa demandate, anche nell'ottica di conseguire il miglioramento qualitativo dei servizi e dei livelli assistenziali.

3. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa aziendale sono:

a) le RSA di cui all'art. 42, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001, fino a quando non sarà definita una disciplina contrattuale nazionale sulla rappresentanza sindacale dei dirigenti della presente area, in coerenza con la natura delle funzioni dirigenziali;

b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.

4. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.

5. Sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale:

a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo dei fondi di cui agli articoli 72 (Fondo per la retribuzione degli incarichi), 73 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro) e 74 (Fondo per la retribuzione di risultato);

b) i criteri generali per le modalità di attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato correlata alla *performance* organizzativa e individuale tenendo presente quanto previsto all'art. 70 (Retribuzione di risultato e relativa differenziazione) e i criteri di cui all'art. 70, commi 7 e 8 (Retribuzione di risultato e relativa differenziazione) nonché l'art. 95, comma 10, del CCNL 19 dicembre 2019 (Fondo per la retribuzione di risultato);

c) l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

d) i criteri generali per la definizione dell'atto di cui all'art. 88, comma 1 (Attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti) per la disciplina e l'organizzazione dell'attività libero professionale intramuraria dei dirigenti nonché per l'attribuzione dei relativi proventi ai dirigenti interessati (ivi incluso il personale di cui all'art. 90, comma 2, lettera *i)* (Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi) e il personale dirigenziale degli altri ruoli professionale, tecnico e amministrativo di cui all'art. 90, comma 3 (Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi) nel rispetto delle linee di indirizzo regionali;

e) l'eventuale elevazione del valore orario relativo all'attività didattica di cui all'art. 45, comma 9, primo periodo (Formazione ed aggiornamento professionale, partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata) e dell'indennità di pronta disponibilità, entrambi con oneri a carico del Fondo di cui all'art. 73 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro);

f) l'eventuale elevazione dell'indennità di lavoro notturno con onere a carico del Fondo di cui all'art. 73 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro);

g) l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati da ciascuna giornata di sciopero, ai sensi della legge n. 146 del 1990 e successive modificazioni ed integrazioni, secondo

quanto previsto dall'accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali relativi all'area dirigenziale, anche per quanto concerne i soggetti sindacali legittimati alla contrattazione integrativa;

h) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita al fine di conseguire una maggiore conciliazione fra vita lavorativa e vita familiare, compatibilmente con le esigenze di funzionalità dei servizi;

i) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti all'organizzazione di servizi;

j) i criteri generali per l'attivazione dei piani di *welfare* integrativo di cui all'art. 57 (*Welfare* integrativo);

k) elevazione del contingente complessivo dei rapporti a impegno ridotto ai sensi dell'art. 110, comma 6, del CCNL 19 dicembre 2019 (Accesso al rapporto di lavoro con impegno orario ridotto);

l) l'eventuale integrazione del numero degli RLS, fino ad ulteriori due componenti, oltre il numero minimo indicato dal decreto legislativo n. 81/2008;

m) l'eventuale elevazione dell'indennità di pronto soccorso con onere a carico del Fondo di cui all'art. 73 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro).

6. Ai sensi dell'art. 40, comma 3-*quinquies*, del decreto legislativo n. 165/2001 i contratti collettivi integrativi non possono essere in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) del CCNL del 19 dicembre 2019.

Art. 10.

Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. L'azienda o ente:

provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'art. 9, comma 4 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto;

convoca i soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 3, lettera *a)* e *b)* (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al precedente alinea, la propria delegazione;

per l'avvio del negoziato del contratto integrativo triennale sulle materie di cui all'art. 9, comma 5 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie).

2. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 9, comma 5 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), sono negoziati con cadenza annuale; l'avvio del negoziato avviene entro il 31 gennaio dell'anno di riferimento.

3. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 11 (Clausole di raffreddamento), qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 9, comma 5, lettere *d)*, *g)*, *h)*, *i)*, *j)*, *k)* (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie).

4. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 9, comma 5, lettere *a)*, *b)*, *c)*, *e)*, *f)*, *l)* e *m)* (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 11 (Clausole di raffreddamento), l'azienda o ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-*ter*, del decreto legislativo n. 165/2001 è fissato in quarantacinque giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori quarantacinque.

5. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-*bis*, comma 1, del decreto legislativo n. 165/2001. A tal fine, l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'azienda o ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

6. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna azienda o ente, dei successivi contratti collettivi integrativi.

7. Le azienda o enti sono tenuti a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 o 5, corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure) del CCNL del 19 dicembre 2019.

Art. 11.

Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 9 (Clausole di raffreddamento) del CCNL del 19 dicembre 2019.

Capo II

DIRITTI SINDACALI

Art. 12.

Diritto di assemblea

1. I dirigenti hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali, in idonei locali concordati tra le organizzazioni sindacali e le aziende, per dodici ore annue *pro capite* senza decurtazione della retribuzione.

2. Le assemblee che riguardano la generalità dei dirigenti o gruppi di essi possono essere indette con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro:

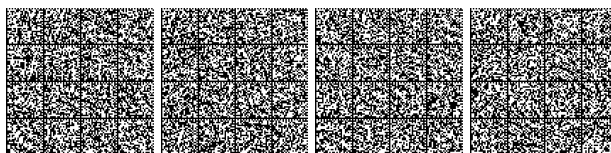
a) singolarmente o congiuntamente da una o più organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi del vigente CCNQ sulle prerogative sindacali;

b) dalle R.S.A.;

c) da una o più organizzazioni sindacali rappresentative, di cui al punto *a)*, congiuntamente con le RSA.

3. Le assemblee di cui al comma 2 possono essere effettuate anche in modalità telematica.

4. Per quanto non previsto e modificato dal presente articolo, resta ferma la disciplina del diritto di assemblea prevista dal CCNQ sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali vigente nel tempo.

5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 2 (Diritto di assemblea) del CCNL 10 febbraio 2004 dell'*ex* Area IV e dell'*ex* Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie.

Art. 13.

Contributi sindacali

1. I dirigenti hanno facoltà di rilasciare delega a favore dell'organizzazione sindacale da loro prescelta per la riscossione di una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statutari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa dal dirigente all'azienda ed all'organizzazione sindacale interessata o da quest'ultima direttamente all'azienda. Nel caso di mobilità del dirigente presso altra azienda o ente, salvo il caso di cui al comma 3, la delega è automaticamente trasferita alla nuova azienda o ente.

2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.

3. Il dirigente può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1 inoltrando la relativa comunicazione all'azienda di appartenenza ed all'organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo alla sua presentazione.

4. Le trattenute operate dalle singole aziende sulle retribuzioni dei dirigenti in base alle deleghe ricevute sono versate con cadenza mensile alle organizzazioni sindacali interessate. Con l'azienda stessa sono, altresì, concordate le modalità di invio in formato elettronico che consentano il monitoraggio degli iscritti, dei cancellati o dei trasferiti nel rispetto delle norme vigenti; nel caso di iscrizione ad altra sigla sindacale da parte del dirigente, l'azienda non può comunicare alla sigla sindacale alla quale è stata inoltrata la disdetta, il nome del nuovo sindacato al quale il dirigente si è iscritto.

5. Le aziende sono tenute, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante nonché sui versamenti effettuati alle organizzazioni interessate.

6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 3 (Contributi sindacali) del CCNL 10 febbraio 2004 dell'*ex* Area IV e dell'*ex* Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie.

Art. 14.

Patronato sindacale

1. I dirigenti in attività o in quiescenza possono farsi rappresentare dai sindacati ammessi alle trattative nazionali, ai sensi dell'art. 43 del decreto legislativo n. 165/2001 o dall'istituto di patronato sindacale, per l'espletamento delle procedure riguardanti prestazioni assistenziali e previdenziali, davanti ai competenti organi dell'azienda.

2. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 4 (Patronato sindacale) del CCNL 10 febbraio 2004 dell'*ex* Area IV e dell'*ex* Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie.

TITOLO III

RAPPORTO DI LAVORO

Capo I

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 15.

Il contratto individuale di lavoro

1. Il rapporto di lavoro può essere a tempo indeterminato o determinato; rientra in quest'ultima tipologia il personale assunto ai sensi della legge 30 dicembre 2018, n. 145 e successive modificazioni ed integrazioni, di cui all'art. 86 (Assunzioni a tempo determinato ai sensi della legge 30 dicembre 2018, n. 145). Ai fini della costituzione e regolamentazione del rapporto di lavoro deve essere sottoscritto il relativo contratto individuale, secondo le disposizioni di legge, della normativa comunitaria e del presente contratto collettivo. Il contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno costituisce la forma ordinaria di rapporto di lavoro per tutte le aziende ed enti.

2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, devono essere espressamente ed esaustivamente indicati:

a. tipologia del rapporto di lavoro;

b. data di inizio del rapporto di lavoro;

c. area e disciplina o profilo professionale di appartenenza;

d. tipologia d'incarico conferito e relativi elementi che lo caratterizzano così come previsto dall'art. 23, comma 12 (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa - Criteri e procedure) con le precisazioni del comma 9 per il personale neoassunto e dall'art. 24, comma 2 (Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa - Criteri e procedure);

e. durata del periodo di prova, se previsto;

f. unità operativa di assegnazione e presidio ospedaliero o struttura territoriale sede dell'ordinaria attività lavorativa;

g. termine finale in caso di rapporto di lavoro a tempo determinato;

h. il trattamento economico complessivo corrispondente alla tipologia del rapporto di lavoro ed incarico conferito, costituito dalle:

voci del trattamento fondamentale di cui all'art. 60, comma 1, lettera *a)* (Struttura della retribuzione);

voci del trattamento economico accessorio di cui all'art. 60, comma 1, lettera *b)* (Struttura della retribuzione) ove spettanti;

i. la misura dell'indennità di esclusività del rapporto ove spettante.

3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per le cause di risoluzione del contratto stesso e per i termini di preavviso. È, in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'intervenuto annullamento o revoca della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto. Sono fatti salvi gli effetti economici derivanti dal rapporto di lavoro prestato fino al momento della risoluzione.

4. In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da impegno orario pieno a impegno orario ridotto, il contratto individuale viene modificato come previsto dall'art. 110 del CCNL 19 dicembre 2019, comma 8 (Accesso al rapporto di lavoro con impegno orario ridotto).

5. L'azienda o ente, prima di procedere alla stipulazione del contratto di lavoro individuale ai fini dell'assunzione, acquisisce la documentazione prescritta dalle disposizioni regolanti l'accesso al rapporto di lavoro, indicata nel bando di concorso o selezione. Qualora l'azienda o ente debba invitare il destinatario, anche in via telematica, ad integrare tale documentazione, gli assegna un termine non inferiore a trenta giorni. Su richiesta dell'interessato, il termine assegnato dall'azienda o ente può essere prorogato di ulteriori quindici giorni per comprovato impedimento. Nello stesso termine il destinatario, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare, di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità previste dalle vigenti disposizioni di legge. In caso contrario, unitamente ai documenti, deve essere espressamente presentata la dichiarazione di opzione per la nuova azienda o ente fatto salvo quanto previsto dall'art. 16, comma 9 (Periodo di prova).

6. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 5, l'azienda o ente comunica di non dar luogo alla stipulazione del contratto.

7. Il contratto individuale deve essere sempre stipulato nel caso di assunzione per il conferimento di incarico di direzione di struttura complessa con le procedure di cui al decreto del Presidente della Repubblica n. 484/1997, anche se il dirigente è già in servizio presso l'azienda o ente ovvero di conferimento dell'incarico di direttore di dipartimento ai sensi dell'art. 17-*bis* del decreto legislativo n. 502/1992.

8. Il contratto individuale deve essere, altresì, stipulato nel caso di assunzione per la direzione di distretto qualora ricorra l'ipotesi prevista dall'art. 3-*sexies*, comma 3, ultimo periodo, del decreto legislativo n. 502/1992, che prefigura particolari modalità di conferimento dell'incarico.

9. Per i dirigenti neo-assunti il contratto individuale, superato il periodo di prova, è integrato per le ulteriori specificazioni concernenti l'incarico conferito ai sensi dell'art. 23, comma 12, (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa - Criteri e procedure).

10. Nella stipulazione dei contratti individuali le aziende o enti non possono inserire clausole peggiorative dei CCNL o in contrasto con norme di legge.

11. Per quanto concerne il contratto d'incarico si rinvia a quanto previsto dall'art. 23 (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa - Criteri e procedure) e dall'art. 24 (Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa - Criteri e procedure).

12. In tutti i casi di assunzioni a tempo determinato per esigenze straordinarie e, in generale, quando per la brevità del rapporto a termine

non sia possibile applicare il disposto del comma 5 il contratto è stipulato con riserva di acquisizione dei documenti prescritti dalla normativa vigente. Nel caso che il dirigente non li presenti nel termine prescritto o che non risulti in possesso dei requisiti previsti per l'assunzione, il rapporto è risolto con effetto immediato, salva l'applicazione dell'art. 2126 del codice civile.

13. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 11 (Il contratto individuale di lavoro) del CCNL del 19 dicembre 2019.

Art. 16.

Periodo di prova

1. Il dirigente assunto in servizio a tempo indeterminato a seguito di pubblico concorso è soggetto ad un periodo di prova, la cui durata è stabilita in sei mesi. Il direttore di struttura complessa è soggetto al periodo di prova previsto dall'art. 15, comma 7-*ter*, del decreto legislativo n. 502/1992.

2. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.

3. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dal CCNL. In caso di malattia il dirigente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto è risolto. In caso di infortunio sul lavoro, malattia professionale o infermità dovuta a causa di servizio si applica l'art. 40 (Infortuni sul lavoro, malattie professionali e infermità dovute a causa di servizio).

4. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 3, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per le corrispondenti assenze dei dirigenti non in prova.

5. Decorsa la metà del periodo di prova di cui al comma 1, nel restante periodo ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 3. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'azienda o ente deve essere motivato.

6. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.

7. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto da una delle parti, il dirigente si intende confermato in servizio e gli viene riconosciuta l'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.

8. In caso di recesso la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio, compresi i ratei della tredicesima mensilità ove maturati.

9. Il dirigente:

a) proveniente dalla stessa azienda o ente che a seguito di vincita di un concorso cambia disciplina;

b) cui sia assegnato, a seguito di selezione pubblica, l'incarico di direttore di struttura complessa, ivi compreso il distretto qualora le aziende o enti nel proprio atto aziendale lo configurino come incarico di struttura complessa;

c) già in servizio a tempo indeterminato presso un'azienda o ente del comparto, vincitore di concorso presso altra amministrazione anche di diverso comparto, qualora ivi sia previsto l'espletamento del periodo di prova;

durante il periodo di prova ha diritto alla conservazione del posto e, in caso di mancato superamento dello stesso, ovvero in caso di recesso ai sensi del comma 5, è reintegrato, su richiesta, nella unità operativa di assegnazione e presidio ospedaliero o struttura territoriale sede dell'ordinaria attività lavorativa, disciplina, incarico e fascia di esclusività di provenienza.

10. Durante il periodo di prova, l'azienda o ente può adottare iniziative per la formazione del personale neo-assunto. Il dirigente può essere applicato a più servizi dell'azienda o ente presso cui svolge il periodo di prova, ferma restando la sua utilizzazione in attività proprie della qualifica e disciplina di appartenenza. Decorso positivamente il periodo di prova, il dirigente è assegnato all'unità operativa di assegnazione e presidio ospedaliero o struttura territoriale sede dell'ordinaria attività lavorativa indicata nel contratto individuale di lavoro.

11. Fermo restando quanto previsto al comma 1 e salva la libera scelta del dirigente di essere assoggettato al periodo di prova ai sensi del medesimo comma, è esonerato dal periodo di prova il dirigente:

a. vincitore di concorso pubblico nella medesima qualifica e disciplina presso altre aziende o enti del comparto, che abbia già superato il periodo di prova;

b. che abbia svolto periodi di rapporto di lavoro subordinato anche a tempo determinato, con o senza soluzione di continuità e almeno superiori a dodici mesi nella medesima qualifica e disciplina, presso la medesima azienda o presso aziende o enti del comparto;

L'esonero di cui sopra determina la cessazione del rapporto di lavoro originario senza l'osservanza dei termini di preavviso qualora l'azienda o ente che riceve la comunicazione della risoluzione del rapporto di lavoro lo consenta ai sensi dell'art. 83, comma 5 (Termini di preavviso).

12. Fermo restando quanto previsto al comma 1 e salva la libera scelta del dirigente di essere assoggettato al periodo di prova ai sensi del medesimo comma, l'azienda o ente, può esonerare dal periodo di prova, i dirigenti:

che abbiano svolto periodi di rapporto di lavoro subordinato anche a tempo determinato, con o senza soluzione di continuità e almeno superiori a dodici mesi nella medesima qualifica e disciplina presso altra amministrazione pubblica;

già assunti ai sensi dell'art. 86 (Assunzioni a tempo determinato ai sensi della legge 30 dicembre 2018, n. 145) e che abbiano svolto periodi di rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato con o senza soluzione di continuità e almeno superiori a dodici mesi, nella medesima qualifica e disciplina.

L'esonero di cui sopra determina la cessazione del rapporto di lavoro originario senza l'osservanza dei termini di preavviso qualora la parte che riceve la comunicazione della risoluzione del rapporto di lavoro lo consenta ai sensi dell'art. 83, comma 5 (Termini di preavviso).

13. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 12 (Periodo di prova) del CCNL del 19 dicembre 2019.

Art. 17.

Accordo in attuazione della legge n. 164/1982

1. Al fine di tutelare il benessere psicofisico dei lavoratori che hanno formalmente intrapreso il percorso di transizione di genere di cui alla legge n. 164/1982 e successive modificazioni ed integrazioni, le aziende ed enti riconoscono uno pseudonimo provvisorio al dirigente che ne faccia richiesta, tramite la sottoscrizione di un accordo di riservatezza confidenziale. Modalità di accesso e tempi di richiesta e attivazione dello pseudonimo saranno specificati in apposita regolamentazione interna a livello sia regionale che aziendale. Lo pseudonimo da utilizzare, anche con riferimento a quanto previsto dall'art. 55-*novies* del decreto legislativo n. 165/2001, al posto del nominativo effettivo risultante nel fascicolo personale, riguarda, a titolo esemplificativo, il cartellino di riconoscimento, le credenziali per la posta elettronica, la targhetta sulla porta d'ufficio, eventuali tabelle di turno orari esposte negli spazi comuni, nonché divise di lavoro corrispondenti al genere di elezione della persona.

2. Non si conformano allo pseudonimo e restano pertanto invariati tutte le documentazioni e tutti i provvedimenti attinenti al dirigente che ha intrapreso il percorso di transizione di genere che hanno rilevanza strettamente personale (come ad esempio la busta paga, la matricola, i sistemi di rilevazione e lettura informatizzata della presenza, i provvedimenti disciplinari) o la sottoscrizione di atti e provvedimenti da parte del dirigente interessato.

Art. 18.

Ricostituzione del rapporto di lavoro

1. Il dirigente che abbia interrotto il rapporto di lavoro per proprio recesso o per motivi di salute può richiedere all'ultima azienda o ente con la quale è stato instaurato il rapporto di lavoro, entro cinque anni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, la ricostituzione dello stesso.

2. L'azienda o ente si pronuncia motivatamente entro sessanta giorni dalla richiesta; in caso di accoglimento il dirigente è ricollocato, previa stipulazione del contratto individuale:

nella medesima disciplina e qualifica dirigenziale;

nell'incarico professionale iniziale di cui all'art. 22, comma 1, paragrafo II, lettera *d)* (Tipologie d'incarico). Nei confronti del dirigente che abbia favorevolmente superato il quinquennio di servizio prima della cessazione del rapporto di lavoro, l'azienda o ente conferisce un incarico ai sensi di quanto previsto dall'art. 22 (Tipologie d'incarico), 23 (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa - Criteri e procedure), 24 (Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa - Criteri e procedure);

nella fascia di esclusività maturata ai sensi dell'art. 64, comma 2 (Indennità di esclusività) al momento della cessazione del rapporto di lavoro;

con esclusione della R.I.A. a suo tempo eventualmente maturata fatto salvo quanto previsto dal comma successivo.

3. La stessa facoltà di cui al comma 1 è data al dirigente, senza limiti temporali, nei casi previsti dalle disposizioni di legge relative all'accesso al lavoro presso le pubbliche amministrazioni in correlazione al riacquisto della cittadinanza italiana o di uno dei paesi dell'Unione europea.

4. Nei casi previsti dai precedenti commi, la ricostituzione del rapporto di lavoro è, in ogni caso, subordinata alla disponibilità del corrispondente posto nel piano triennale dei fabbisogni dell'azienda o ente ed al mantenimento del possesso dei requisiti generali per l'assunzione da parte del richiedente nonché agli accertamenti sanitari previsti dalla normativa vigente.

5. Qualora il dirigente riammesso goda già di trattamento pensionistico si applicano le vigenti disposizioni in materia di riunione di servizi e di divieto di cumulo. Allo stesso, fatte salve le indennità percepite agli effetti del trattamento di previdenza per il periodo di servizio prestato prima della ricostituzione del rapporto di lavoro, si applica l'art. 34 del CCNL 10 febbraio 2004 (Trattamento di fine rapporto).

6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 13 (Ricostituzione del rapporto di lavoro) del CCNL del 19 dicembre 2019.

Art. 19.

Caratteristiche del rapporto di lavoro dei dirigenti

1. Il rapporto di lavoro dei dirigenti della presente area negoziale come definiti all'art. 1, comma 1 (Campo di applicazione) può essere esclusivo o non esclusivo, ad eccezione:

dei dirigenti delle professioni sanitarie di cui all'art. 8 del CCNL del 17 ottobre 2008 (Entrata a regime dell'istituzione della qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica) dell'Area III;

dei dirigenti assunti ai sensi dell'art. 86 (Assunzioni a tempo determinato ai sensi della legge 30 dicembre 2018, n. 145 e successive modificazioni ed integrazioni).

2. I dirigenti del comma 1, con le eccezioni ivi previste, possono optare per il passaggio da un tipo di rapporto all'altro entro il 30 novembre di ciascun anno. Gli effetti del passaggio decorrono dal primo gennaio dell'anno successivo all'opzione e sono regolati dall'art. 20 (Effetti del passaggio dal rapporto esclusivo al rapporto non esclusivo e viceversa).

3. Il rapporto di lavoro esclusivo comporta la totale disponibilità del dirigente nello svolgimento delle proprie funzioni nell'ambito dell'incarico attribuito e della competenza professionale nell'area e disciplina di appartenenza.

4. Il rapporto di lavoro non esclusivo comporta la totale disponibilità nell'ambito dell'impegno di servizio, per la realizzazione degli obiettivi istituzionali programmati e lo svolgimento delle attività professionali di competenza. I responsabili delle strutture, secondo criteri omogenei con quelli adottati per i dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo, assegnano gli obiettivi e i livelli di prestazione secondo la tipologia degli incarichi conferiti che i singoli dirigenti sono tenuti ad assicurare.

5. Il trattamento economico fondamentale ed accessorio che compete per ciascun tipo di rapporto è quello previsto dal presente CCNL il quale prevede anche le modalità di calcolo della misura dell'indennità di esclusività spettante ai dirigenti che optano per il rapporto di lavoro di tipo esclusivo.

6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 14 (Caratteristiche del rapporto di lavoro dei dirigenti) del CCNL del 19 dicembre 2019.

Art. 20.

Effetti del passaggio dal rapporto esclusivo al rapporto non esclusivo e viceversa

1. La richiesta di passaggio dal rapporto di lavoro esclusivo a quello non esclusivo può essere presentata entro il 30 novembre di ciascun anno. Il passaggio decorre dal 1° gennaio successivo a quello dell'opzione e comporta i seguenti effetti per i dirigenti interessati:

a) non preclusione al mantenimento dell'incarico in essere o al conferimento di direzione di strutture semplici e complesse fermo restando quanto eventualmente previsto dalle discipline legislative regionali in merito ai criteri per il conferimento dei predetti incarichi di direzione di struttura;

b) spettanza della retribuzione di posizione - parte fissa di cui all'art. 69, comma 3, (Retribuzione di posizione) corrispondente all'incarico conferito senza ulteriori interventi contabili da parte delle aziende o enti;

c) non spettanza della retribuzione di risultato;

d) inibizione dell'attività libero - professionale intramuraria;

e) cessazione di corresponsione dell'indennità di esclusività che - dalla stessa data - costituisce risparmio aziendale.

2. La richiesta di passaggio dal rapporto di lavoro non esclusivo a quello esclusivo può essere presentata entro il 30 novembre di ciascun anno. Il passaggio decorre dal 1° gennaio successivo a quello dell'opzione. Tale passaggio comporta l'erogazione della retribuzione di posizione nella misura prevista per i dirigenti a rapporto esclusivo. Laddove, in applicazione di specifiche norme regionali, il dirigente avesse perso l'incarico di struttura precedentemente conferito, la retribuzione di posizione è ridefinita sulla base dell'incarico conferito al dirigente con le procedure previste dal presente contratto e, per quello di direzione di struttura complessa, anche con le procedure previste dalle vigenti disposizioni di legge. In tal caso, nelle more, rimane determinata nella misura in godimento. Al dirigente che passa al rapporto esclusivo è riconosciuta la retribuzione di risultato. Nel primo anno dal rientro essa è determinata a consuntivo. L'indennità di esclusività è corrisposta dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello dell'opzione nella medesima misura già percepita all'atto dell'opzione per il passaggio a rapporto di lavoro non esclusivo con oneri a carico del bilancio. Per l'acquisizione delle eventuali fasce successive dell'indennità di esclusività si applicano le disposizioni del presente CCNL in materia.

3. Nei passaggi di cui ai commi 1 e 2 lo stipendio tabellare è quello previsto dall'art. 61 (Incrementi dello stipendio tabellare) e restano ferme le altre voci del trattamento fondamentale ove spettanti.

4. Per i rapporti di lavoro ad esaurimento, resta applicabile l'art. 13 del CCNL del 3 novembre 2005, Area IV e III, con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Rapporti di lavoro ad esaurimento) e per i dirigenti già di II livello ad esaurimento e a rapporto non esclusivo è fatto salvo quanto previsto dall'art. 47, commi 3 e 6, del CCNL dell'8 giugno 2000 I biennio economico dell'Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (La retribuzione di posizione dei dirigenti a rapporto di lavoro non esclusivo).

5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 15 (Effetti del passaggio dal rapporto esclusivo al rapporto non esclusivo e viceversa) del CCNL del 19 dicembre 2019.

Capo II

IL SISTEMA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

Art. 21.

Sistema degli incarichi e sviluppo della carriera professionale

1. Il sistema degli incarichi dirigenziali disciplina le tipologie, la graduazione e le procedure di attribuzione degli incarichi ai dirigenti della presente area negoziale come definiti all'art. 1, comma 1 (Campo di applicazione) garantendo, in particolare, oggettività, imparzialità e verifica delle competenze nelle suddette procedure di attribuzione e

nella disciplina degli incarichi medesimi. Tale sistema, che si basa sui principi di autonomia, di responsabilità e di valorizzazione del merito e della prestazione professionale nel conferimento degli incarichi, è:

volto a garantire il corretto svolgimento della funzione dirigenziale nel quadro delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti;

funzionale ad un'efficace e proficua organizzazione aziendale e al raggiungimento degli obiettivi di salute previsti dalla programmazione sanitaria e/o sociosanitaria nazionale e regionale nonché a promuovere lo sviluppo professionale dei dirigenti, mediante il riconoscimento delle potenzialità, delle attitudini e delle competenze di ciascuno di essi.

2. La carriera professionale si sviluppa attraverso percorsi tra loro permeabili con l'assunzione sia di incarichi di tipo prevalentemente gestionale (d'ora in avanti «incarichi gestionali») sia di incarichi di tipo prevalentemente professionale (d'ora in avanti «incarichi professionali»). Tali due tipologie di incarichi, in quanto manifestazione di attribuzioni diverse, ma di pari dignità ed importanza, possono raggiungere una corrispondente valorizzazione economica, nel quadro della graduazione degli incarichi prevista a livello aziendale come disciplinata nell'art. 69 (Retribuzione di posizione).

3. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 17 (Sistema degli incarichi e sviluppo della carriera professionale) del CCNL del 19 dicembre 2019.

Art. 22.

Tipologie d'incarico

1. Le tipologie di incarichi conferibili ai dirigenti della presente area negoziale come definiti all'art. 1, comma 1 (Campo di applicazione) sono le seguenti:

I) incarichi gestionali:

a) incarico di direzione di struttura complessa conferito ai sensi dell'art. 24 (Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa - Criteri e procedure);

b) incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale che è articolazione interna del dipartimento o del distretto e che include, necessariamente e in via prevalente, la responsabilità di gestione di risorse umane e strumentali. Ove previsto dagli atti di organizzazione interna, lo stesso può comportare, inoltre, la responsabilità di gestione diretta di risorse finanziarie. È conferibile ai dirigenti che abbiano maturato almeno cinque anni di servizio e che abbiano superato la verifica del collegio tecnico;

c) incarico di direzione di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa che include, necessariamente e in via prevalente, la responsabilità di gestione di risorse umane e strumentali. È conferibile ai dirigenti che abbiano maturato almeno cinque anni di servizio e che abbiano superato la verifica del collegio tecnico.

L'incarico di direttore di dipartimento di cui al decreto legislativo n. 502/1992 è conferibile esclusivamente ai direttori delle strutture complesse aggregate nel dipartimento ed è remunerato con la maggiorazione di retribuzione prevista all'art. 69, comma 10 (Retribuzione di posizione). L'incarico di direzione di presidio ospedaliero di cui al decreto legislativo n. 502/1992 è equiparato all' incarico di direzione di struttura complessa. L'incarico di direzione di distretto sanitario di cui al decreto legislativo n. 502/1992 è equiparato, ai fini della retribuzione di posizione di parte fissa, all'incarico di struttura semplice, anche a valenza dipartimentale o distrettuale, o all'incarico di struttura complessa in base ad una scelta aziendale.

II) incarichi professionali:

a) incarico professionale di altissima professionalità: è un'articolazione funzionale che assicura prestazioni di altissima professionalità e specializzazione, anche con la collaborazione di risorse umane e l'utilizzo di risorse tecnologiche e funzionali necessarie per l'uso discrezionale ed appropriato di conoscenze e strumenti specialistici; è conferibile ai dirigenti che abbiano maturato almeno cinque anni di servizio e che abbiano superato la verifica del collegio tecnico; gli incarichi di questa tipologia, sulla base dell'ampiezza del campo di attività di riferimento, si distinguono a loro volta in:

a1) incarico di altissima professionalità a valenza dipartimentale: si tratta di incarico che, pur collocato funzionalmente all'interno di una struttura, è dotato di una elevata autonomia professionale e rappresenta un punto di riferimento di altissima professionalità per l'acquisizione, il consolidamento e la diffusione di competenze tecnico-professionali per l'intero dipartimento, all'interno di ambiti specialistici;

a2) incarico di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa ovvero di struttura semplice anche a valenza dipartimentale o distrettuale: si tratta di incarico collocato all'interno di una struttura, dotato di autonomia professionale che rappresenta un punto di riferimento di altissima specializzazione per l'acquisizione, il consolidamento e la diffusione di competenze tecnico-professionali per le attività svolte nella suddetta struttura o di strutture tra loro coordinate, nell'ambito di specifici settori disciplinari;

b) incarico professionale di alta specializzazione: è un'articolazione funzionale che - nell'ambito di una struttura complessa o semplice anche a valenza dipartimentale o distrettuale - assicura prestazioni di alta professionalità riferite alla disciplina ed alla struttura organizzativa di riferimento e che rappresenta il riferimento per l'acquisizione ed il consolidamento delle conoscenze e competenze per le attività svolte nell'ambito della struttura di appartenenza. È caratterizzata da funzioni orientate ad una attività specifica e prevalente, anche con la collaborazione di risorse umane e l'utilizzo di risorse tecnologiche e funzionali necessarie per l'uso discrezionale ed appropriato di conoscenze e strumenti specialistici. È conferibile ai dirigenti che abbiano maturato almeno cinque anni di servizio e che abbiano superato la verifica del collegio tecnico;

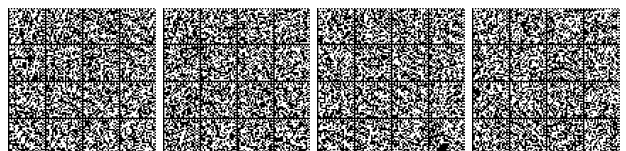
c) incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo: tale tipologia prevede in modo prevalente responsabilità tecnico-specialistiche. È conferito ai dirigenti che abbiano maturato almeno cinque anni di servizio e che abbiano superato la verifica del collegio tecnico;

d) incarico professionale iniziale che corrisponde all'*ex* incarico professionale di base di cui all'*ex* art. 18, comma 1, paragrafo *II)*, lettera *d)* (Tipologie d'incarico) del CCNL 19 dicembre 2019 il quale, a far data dall'entrata in vigore del presente CCNL, assume tale nuova denominazione: conferito ai dirigenti con meno di cinque anni di attività che abbiano superato il periodo di prova: tali incarichi hanno precisi ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del responsabile della struttura e con funzioni di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività. Detti ambiti sono progressivamente ampliati attraverso i momenti di valutazione e verifica di cui all'art. 15, comma 5, del decreto legislativo n. 502 del 1992 e successive modificazioni ed integrazioni come disciplinati altresì dagli art. 59, comma 2, lettera *a)*, del CCNL 19 dicembre 2019 (Modalità ed effetti della valutazione positiva delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti da parte del collegio tecnico) e art. 58, comma 4, del CCNL 19 dicembre 2019 (Effetti della valutazione positiva dei risultati raggiunti da parte dell'organismo indipendente di valutazione).

2. A tutti i dirigenti, anche neo-assunti, dopo il periodo di prova, deve essere conferito un incarico dirigenziale. Ai dirigenti con meno di cinque anni di effettiva anzianità sono conferiti solo incarichi professionali iniziali. Per i dirigenti con almeno cinque anni di anzianità, a parziale modifica dell'art. 57, comma 2, lettera *b)*, del CCNL 19 dicembre 2019 (Organismi per la verifica e valutazione delle attività professionali e dei risultati dei dirigenti), il procedimento di valutazione deve essere avviato almeno trenta giorni prima della maturazione del quinquennio e deve concludersi, ai sensi della medesima disposizione, immediatamente dopo tale maturazione. Entro e non oltre sessanta giorni dall'avvenuta predetta verifica e valutazione, ferma restando la necessità di valutazione positiva, deve essere conferito, in relazione alla natura e alle caratteristiche dei programmi da realizzare nonché alle attitudini e capacità professionali del singolo dirigente, una delle seguenti tipologie di incarico:

senza attivazione della procedura di cui al comma 9 dell'art. 23 (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa - Criteri e procedure): l'incarico di cui al paragrafo II, lettera *c)*;

con l'attivazione della procedura di cui al comma 9 dell'art. 23 (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa - Criteri e procedure): un incarico, diverso dall'incarico professionale iniziale e dall'incarico professionale di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo, tra quelli di cui al comma 1, paragrafo I, lettera *b)* e *c)*, e paragrafo II, lettera *a)* e *b)*, cui possono partecipare anche i dirigenti già titolari di un incarico di cui al precedente alinea.

3. La definizione della tipologia degli incarichi di cui al comma 1, paragrafo II, è una mera elencazione che non configura rapporti di sovra o sotto ordinazione degli incarichi, i quali discendono esclusivamente dall'assetto organizzativo aziendale e dalla graduazione di tutte le tipologie d'incarico.

4. Il numero di posizioni dirigenziali da istituirsi presso ciascuna azienda o ente non può superare:

a) per gli incarichi professionali di altissima professionalità a valenza dipartimentale di cui al comma 1, paragrafo II, lettera a1): il 5% (arrotondato all'unità superiore) del numero degli incarichi di natura professionale di cui al comma 1, paragrafo II, lettera *b)* e *c)*, conferiti complessivamente a livello aziendale;

b) per gli incarichi professionali di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa ovvero di struttura semplice anche a valenza dipartimentale o distrettuale di cui al comma 1, paragrafo II, lettera a2): il 10% (arrotondato all'unità superiore) del numero degli incarichi di natura professionale di cui al comma 1, paragrafo II, lettera *b)* e *c)*, conferiti complessivamente a livello aziendale.

Le percentuali complessive aziendali di cui alle lettere *a)* e *b)* sono distribuite tra le varie UO/Servizi proporzionalmente alla dimensione dell'organico necessario all'attività di servizio tenuto conto della loro complessità.

5. Nel computo degli anni ai fini del conferimento degli incarichi, fermi i requisiti previsti dalle disposizioni legislative in materia, rientrano i periodi di effettiva anzianità di servizio maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e/o a tempo ridotto con incarico dirigenziale, nella medesima disciplina relativa all'incarico da conferire, presso:

aziende od enti di cui all'art. 1 (Campo di applicazione);

altre amministrazioni di comparti diversi;

ospedali privati accreditati;

ospedali, aziende ospedaliero-universitarie pubbliche e private o altre strutture pubbliche dei paesi dell'Unione europea. Tale esperienza deve essere maturata con incarico dirigenziale o equivalente alle funzioni dirigenziali nonché certificata dalle strutture stesse e riconosciuta in base alle disposizioni legislative vigenti.

6. Le diverse tipologie di incarichi non sono cumulabili tra loro fatto salvo il mantenimento della titolarità della struttura complessa da parte del direttore di dipartimento ai sensi dell'art. 17-*bis*, comma 2, del decreto legislativo n. 502/1992 e successive modificazioni ed integrazioni.

7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 18 (Tipologie d'incarico) del CCNL del 19 dicembre 2019.

Art. 23.

Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa - Criteri e procedure

1. Fermo restando l'obbligo di attribuzione dell'incarico, le aziende ed enti in relazione alle esigenze di servizio e sulla base dei propri ordinamenti e delle leggi regionali di organizzazione nonché delle scelte di programmazione sanitaria e sociosanitaria nazionale e/o regionale istituiscono, con gli atti previsti dagli stessi, le posizioni dirigenziali di cui all'art. 22 (Tipologie d'incarico) nei limiti delle risorse disponibili nel fondo denominato «Fondo per la retribuzione degli incarichi».

2. Le aziende ed enti, nel rispetto delle disposizioni del presente CCNL e della legislazione vigente, nonché previo confronto ai sensi dell'art. 6 comma 3, lettera *d)* (Confronto aziendale), formulano in via preventiva i criteri per la graduazione degli incarichi. Le aziende ed enti provvedono alla graduazione degli incarichi dirigenziali e individuano l'importo della relativa retribuzione di posizione complessiva in conformità a quanto previsto dall'art. 69 (Retribuzione di posizione). La graduazione delle posizioni deve essere finalizzata al pieno utilizzo del fondo degli incarichi per le finalità per cui lo stesso è stato costituito e in conformità al principio di cui al comma 2 dell'art. 22 (Tipologie di incarico) in base al quale a tutti i dirigenti deve essere conferito un incarico e sulla base dell'organizzazione aziendale, definendo, ove vi siano le disponibilità nel predetto fondo, anche la parte variabile della retribuzione di posizione di ciascun incarico. Ove sia rilevato uno strutturale mancato pieno utilizzo delle risorse consolidate del fondo per la retribuzione degli incarichi, non derivante da cessazioni o assenze, l'azienda o ente, previo confronto ai sensi dell'art. 6, comma 3, lettera *d)* (Confronto aziendale), procede alla rivalutazione delle retribuzioni di posizione variabile al fine di pervenire al pieno utilizzo delle predette risorse.

3. Le aziende ed enti, nel rispetto delle disposizioni del presente CCNL e della legislazione nazionale e regionale vigente, nonché previo confronto ai sensi dell'art. 6, comma 3, lettera *e)* (Confronto aziendale), formulano in via preventiva i criteri e le procedure per l'affidamento e la revoca degli incarichi dirigenziali.

4. Gli incarichi di cui al presente articolo sono conferiti a tempo determinato ed hanno una durata non inferiore a cinque anni e non superiore a sette. È fatto salvo l'incarico professionale iniziale che ha durata non superiore a cinque anni. La durata può essere inferiore se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato o se l'assunzione è a tempo determinato.

5. Può essere disposta la revoca anticipata dell'incarico per i motivi di cui all'art. 15-*ter*, comma 3, del decreto legislativo n. 502/1992 e successive modificazioni ed integrazioni, o per effetto della valutazione negativa ai sensi dell'art. 61 del CCNL 19 dicembre 2019 (Effetti della valutazione negativa dei risultati da parte dell'Organismo indipendente di valutazione) o per il venir meno dei requisiti. La revoca avviene con atto scritto e motivato.

6. Il mancato rinnovo dell'incarico quale effetto della valutazione negativa è invece disciplinato dall'art. 62, comma 3, del CCNL 19 dicembre 2019 (Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi da parte del Collegio tecnico).

7. Qualora l'azienda o ente, per esigenze organizzative, debba conferire un incarico diverso da quello precedentemente svolto, prima della relativa scadenza o alla scadenza stessa, dovrà applicare, previo confronto ai sensi dell'art. 6, comma 3, lettera *e)* (Confronto aziendale), le disposizioni legislative vigenti in materia con riferimento al trattamento economico ed al valore e rilievo dell'incarico. Resta ferma la garanzia di cui all'art. 71, commi 1 e 2 (Clausola di garanzia).

8. Gli incarichi possono essere rinnovati, previa valutazione positiva a fine incarico ai sensi dell'art. 57, comma 2, lettera *a)*, del CCNL 19 dicembre 2019 (Organismi per la verifica e valutazione delle attività professionali e dei risultati dei dirigenti), senza attivare la procedura di cui al comma 9.

9. Per il conferimento degli incarichi, fatto salvo quanto previsto dall'art. 22, comma 2, primo alinea (Tipologie di incarico) si procede con l'emissione di avviso di selezione interna nel rispetto delle disposizioni legislative in materia di trasparenza e il dirigente da incaricare sarà selezionato da parte dei responsabili indicati nel comma 10.

10. Gli incarichi sono conferiti dal direttore generale dell'azienda o ente su proposta:

a) del direttore di struttura complessa di afferenza per l'incarico di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa;

b) del direttore di dipartimento o di distretto sentiti i direttori delle strutture complesse di afferenza al dipartimento o distretto per l'incarico di struttura semplice o di altissima professionalità a valenza dipartimentale o distrettuale;

c) del dirigente responsabile della struttura di appartenenza per gli incarichi professionali;

d) del dirigente responsabile della struttura di appartenenza per gli incarichi professionali iniziali attribuibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività.

11. Nel conferimento degli incarichi, e per il passaggio ad incarichi di funzioni dirigenziali diverse, le aziende ed enti effettuano una valutazione comparata dei *curricula* formativi e professionali e tengono conto:

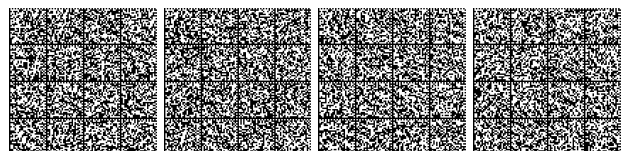
a) delle valutazioni del collegio tecnico ai sensi dell'art. 57, comma 2, del CCNL 19 dicembre 2019 (Organismi per la verifica e valutazione delle attività professionali e dei risultati dei dirigenti);

b) dell'area e disciplina o profilo di appartenenza;

c) delle attitudini personali e delle capacità professionali del singolo dirigente sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella disciplina di competenza che all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre aziende o enti o esperienze documentate di studio e ricerca presso istituti di rilievo nazionale o internazionale;

d) dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati a seguito della valutazione annuale di *performance* organizzativa e individuale da parte dell'Organismo indipendente di valutazione ai sensi dell'art. 57, comma 4, del CCNL 19 dicembre 2019 (Organismi per la verifica e valutazione delle attività professionali e dei risultati dei dirigenti);

e) del criterio della rotazione ove applicabile.

12. Il conferimento o il rinnovo degli incarichi comporta sempre la sottoscrizione di un contratto individuale d'incarico che integra il contratto individuale di costituzione del rapporto di lavoro e che definisce tutti gli altri aspetti connessi all'incarico conferito ivi inclusi la denominazione, gli oggetti, gli obiettivi generali da conseguire, la durata e

la retribuzione di posizione spettante. Tale contratto è sottoscritto entro il termine massimo di trenta giorni salvo diversa proroga stabilita dalle parti. In mancanza di consenso da parte del dirigente alla scadenza del termine non si può procedere al conferimento dell'incarico. Successivamente, la modifica di uno degli aspetti del contratto individuale d'incarico è preventivamente comunicata al dirigente per il relativo esplicito assenso che è espresso entro il termine massimo di trenta giorni. In assenza della sottoscrizione del contratto di incarico da parte dell'incaricato non potrà essere erogato il relativo trattamento economico di cui al successivo comma 13; in tal caso non si applica l'art. 71 (Clausola di garanzia).

13. Il trattamento economico corrispondente agli incarichi è finanziato con le risorse del fondo denominato «Fondo per la retribuzione degli incarichi» ed è costituito dalla retribuzione di posizione complessiva di cui all'art. 69 (Retribuzione di posizione). Resta ferma la remunerazione del risultato e la remunerazione per le particolari condizioni di lavoro nonché, ove spettante, lo specifico trattamento economico *ex* art. 38, comma 3, del CCNL 8 giugno 2000, I biennio economico (Norma transitoria per i dirigenti già di II livello) per l'area IV e *ex* art. 39, comma 2, del CCNL 8 giugno 2000, I biennio economico (Norma transitoria per i dirigenti già di II livello del ruolo sanitario) per l'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie.

14. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 19 (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa - Criteri e procedure) del CCNL del 19 dicembre 2019.

Art. 24.

Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa - Criteri e procedure

1. Gli incarichi di direzione di struttura complessa sono conferiti, nel limite del numero stabilito dall'atto aziendale, dal direttore generale con le procedure previste dalla legislazione nazionale e regionale vigente che ne disciplina anche i requisiti.

2. Fermo restando quanto previsto all'art. 15, comma 7 (Il contratto individuale di lavoro), il contratto individuale d'incarico disciplina la durata, il trattamento economico, gli oggetti e gli obiettivi generali da conseguire. Il contratto è sottoscritto entro il termine massimo di trenta giorni salvo diversa proroga stabilita dalle parti. In mancanza di consenso da parte del dirigente alla scadenza del termine non si può procedere al conferimento dell'incarico. Successivamente, la modifica di uno degli aspetti del contratto individuale d'incarico è preventivamente comunicata al dirigente per il relativo esplicito assenso che è espresso entro il termine massimo di trenta giorni In assenza della sottoscrizione del contratto non potrà essere erogato il trattamento economico corrispondente all'incarico di cui al successivo comma 8. Le risorse occorrenti per il raggiungimento degli obiettivi annuali sono assegnate con le procedure previste dall'art. 70 (Retribuzione di risultato e relativa differenziazione).

3. Gli incarichi hanno durata da cinque a sette anni. La durata dell'incarico può essere più breve solo nei casi in cui venga disposta la revoca anticipata per i motivi di cui all'art. 15-*ter*, comma 3, del decreto legislativo n. 502/1992 e successive modificazioni ed integrazioni, o per effetto della valutazione negativa ai sensi dell'art. 61 del CCNL 19 dicembre 2019 (Effetti della valutazione negativa dei risultati da parte dell'Organismo indipendente di valutazione) o per il venir meno dei requisiti. La durata può essere inferiore altresì se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato. La revoca avviene con atto scritto e motivato.

4. Il mancato rinnovo dell'incarico quale effetto della valutazione negativa è invece disciplinato dall'art. 62, comma 2, del CCNL 19 dicembre 2019 (Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi da parte del Collegio tecnico).

5. Qualora l'azienda o ente, per esigenze organizzative, debba conferire un incarico diverso da quello di direzione di struttura complessa precedentemente svolto, prima della relativa scadenza o alla scadenza stessa, dovrà applicare, previo confronto ai sensi dell'art. 6, comma 3, lettera *e)* (Confronto aziendale), le disposizioni legislative vigenti in materia con riferimento al trattamento economico ed al valore e rilievo dell'incarico. Resta ferma la garanzia di cui all'art. 71, commi 1 e 2 (Clausola di garanzia).

6. Gli incarichi sono rinnovabili, previa valutazione positiva a fine incarico ai sensi dell'art. 57, comma 2, lettera *a)*, del CCNL 19 dicembre 2019 (Organismi per la verifica e valutazione delle attività professionali e dei risultati dei dirigenti).

7. Le aziende ed enti, nel rispetto delle disposizioni del presente CCNL e della legislazione nazionale e regionale vigente nonché previo confronto ai sensi dell'art. 6, comma 3, lettera *e)* (Confronto aziendale) formulano, in via preventiva, i criteri per il conferimento, la conferma, il rinnovo e la revoca degli incarichi di cui al comma 1. I criteri per il conferimento degli incarichi di cui al comma 1 come previsti dal precedente art. 23, comma 11 (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa - Criteri e procedure) sono integrati da elementi di valutazione che tengano conto delle capacità gestionali con particolare riferimento al governo del personale, ai rapporti con l'utenza, alla capacità di correlarsi con le altre strutture e servizi nell'ambito dell'organizzazione dipartimentale nonchè dei risultati ottenuti con le risorse assegnate.

8. Il trattamento economico per gli incarichi di cui al comma 1 è finanziato con le risorse del fondo denominato «Fondo per la retribuzione degli incarichi» ed è costituito dalla retribuzione di posizione complessiva di cui all'art. 69 (Retribuzione di posizione). Restano fermi l'indennità di struttura complessa, o, in alternativa, se spettante, lo specifico trattamento economico *ex* art. 38, comma 3, del CCNL 8 giugno 2000, I biennio economico (Norma transitoria per i dirigenti già di II livello) per l'area IV e *ex* art. 39, comma 2, del CCNL 8 giugno 2000, I biennio economico (Norma transitoria per i dirigenti già di II livello del ruolo sanitario) per l'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie, la retribuzione di risultato e, ove spettante, la remunerazione per le particolari condizioni di lavoro nonché l'indennità di esclusività nell'importo specificamente previsto per l'incarico di direzione di struttura complessa.

9. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 20 (Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa - Criteri e procedure) del CCNL del 19 dicembre 2019.

Art. 25.

Sostituzioni

1. In caso di assenza per ferie o malattia o altro impedimento temporaneo del direttore di dipartimento, la sua sostituzione può essere affidata, compatibilmente con le disponibilità del fondo di cui all'art. 72 (Fondo per la retribuzione degli incarichi) dall'azienda o ente, ad altro dirigente con incarico di direzione di struttura complessa, da lui stesso proposto con cadenza annuale. Nel caso di assenze prolungate, superati due mesi, al dirigente sostituto anche per i primi due mesi è riconosciuta l'indennità di cui al comma 5. Analogamente, si procede nei casi di altre articolazioni aziendali che, pur non configurandosi con tale denominazione ricomprendano - secondo l'atto aziendale - più strutture complesse. Il direttore di dipartimento, al fine di espletare in modo più efficace le sue funzioni di direttore di dipartimento, può delegare talune funzioni di direttore di struttura complessa solo ad un altro dirigente, previo consenso, della medesima struttura complessa.

2. Nei casi di assenza per ferie o malattia o altro impedimento temporaneo da parte del dirigente con incarico di direzione di struttura complessa, di strutture semplici a valenza dipartimentale o distrettuale ed in cui il massimo livello dirigenziale sia rappresentato dall'incarico di struttura semplice, la sostituzione può essere affidata compatibilmente con le disponibilità del fondo di cui all'art. 72 (Fondo per la retribuzione degli incarichi) dall'azienda o ente, ad altro dirigente della struttura interessata indicato entro il 31 gennaio di ciascun anno dal responsabile della struttura che - a tal fine – si avvale dei seguenti criteri:

a) il dirigente deve essere titolare di uno degli incarichi di cui all'art. 22 (Tipologie d'incarico) ad esclusione di quelli di cui al comma 1, paragrafo II, lettera *d)*, con riferimento, ove previsto, alla disciplina di appartenenza;

b) il dirigente sostituto deve essere preferibilmente titolare di un rapporto di lavoro in regime di esclusività e titolare di incarico di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa ovvero di altissima professionalità o di alta specializzazione di cui all'art. 22 (Tipologie d'incarico).

Nel caso di assenze prolungate, superati due mesi, al dirigente sostituto è riconosciuta l'indennità di cui al comma 5 anche per i primi due mesi.

3. Nel caso che l'assenza del direttore di dipartimento, del dirigente con incarico di direzione di struttura complessa e del dirigente con incarico di direzione di strutture semplici a valenza dipartimentale o

distrettuale, ed in cui il massimo livello dirigenziale sia rappresentato dall'incarico di struttura semplice sia determinata dalla cessazione del rapporto di lavoro del dirigente interessato, la sostituzione avviene:

nel caso del direttore di dipartimento: per il tempo strettamente necessario ad espletare le procedure di cui all'art. 17-*bis* del decreto legislativo n. 502/1992 e s.m.i con le modalità di cui al comma 6 mediante affidamento ad altro direttore di struttura complessa del dipartimento stesso a seguito di valutazione comparata del *curriculum* formativo e professionale;

nel caso di dirigente con incarico di direzione di struttura complessa: per il tempo strettamente necessario ad espletare le procedure di cui al decreto del Presidente della Repubblica n. 484/1997 e successive modificazioni ed integrazioni, mediante attivazione di procedura selettiva espletata secondo i principi del comma 2, lettera *a)* e *b)*, integrati dalla valutazione comparata del *curriculum* formativo e professionale prodotto dai dirigenti interessati, prioritariamente all'interno alla stessa struttura e, ove non sia possibile l'individuazione del sostituto all'interno alla stessa struttura, in subordine, mediante attivazione di analoga procedura selettiva, nella medesima disciplina, nell'ambito del dipartimento o distretto di appartenenza. La durata dell'intero periodo di sostituzione, per ciascun dirigente sostituito, può durare fino a nove mesi, prorogabili fino ad altri sei. Non sono consentiti ulteriori atti di sostituzione relativi al medesimo dirigente sostituito adottati oltre tale termine. Qualora non sia stato possibile completare le procedure sopra indicate, è attivabile una nuova procedura selettiva interna nel rispetto del criterio della rotazione ove applicabile;

nel caso di dirigente con incarico di direzione di strutture semplici a valenza dipartimentale o distrettuale, ed in cui il massimo livello dirigenziale sia rappresentato dall'incarico di struttura semplice: per un massimo di tre mesi successivi alla cessazione del titolare, mediante attivazione di procedura selettiva espletata secondo i principi del comma 2, lettera *a)* e *b)*, integrati dalla valutazione comparata del *curriculum* formativo e professionale prodotto dai dirigenti interessati, prioritariamente all'interno alla stessa struttura e, ove non sia possibile l'individuazione del sostituto all'interno alla stessa struttura, in subordine, mediante attivazione di analoga procedura selettiva, nella medesima disciplina, nell'ambito del dipartimento o distretto di appartenenza nel rispetto del criterio della rotazione ove applicabile.

4. Ove non sia possibile l'individuazione del sostituto ai sensi del comma 3, per le medesime assenze, le aziende o enti possono affidare la struttura temporaneamente priva di titolare ad altro dirigente con corrispondente incarico e, ove possibile, con anzianità di cinque anni nella medesima disciplina. In tal caso, la sostituzione può durare fino ad un massimo di nove mesi prorogabili fino ad altri nove.

5. Nei casi di sostituzione di cui ai commi 1, 2, 3 e 4, al dirigente compete una indennità mensile per dodici mensilità, pari al 50% del valore della retribuzione di posizione di parte fissa del dirigente sostituito. Alla corresponsione delle indennità si provvede, per tutta la durata della sostituzione:

nel caso di sostituzione del direttore di dipartimento per cessazione: a valere sulle risorse già destinate alla copertura della maggiorazione ai sensi del comma 10 dell'art. 69 (Retribuzione di posizione);

per le sostituzioni di cui ai commi 1, 2, 3 e 4, fermo restando quanto previsto dal precedente alinea: con le risorse del fondo dell'art. 72 (Fondo per la retribuzione degli incarichi).

La presente clausola si applica ad ogni eventuale periodo di sostituzione anche se ripetuto nel corso dello stesso anno. L'indennità può, quindi, essere corrisposta anche per periodi frazionati.

6. La sostituzione è affidata con provvedimento motivato del direttore generale o di un suo delegato.

7. Le sostituzioni previste dal presente articolo non si configurano come mansioni superiori in quanto avvengono nell'ambito del ruolo e livello unico della dirigenza sanitaria.

8. Nei casi in cui l'assenza dei dirigenti con incarichi gestionali o professionali, sia dovuta alla fruizione di una aspettativa senza assegni per il conferimento di incarico di direttore generale ovvero di direttore sanitario o di direttore dei servizi sociali - ove previsto dalle leggi regionali - presso la stessa o altra azienda o ente, ovvero per mandato elettorale ai sensi dell'art. 68 del decreto legislativo n. 165 del 2001 e del decreto legislativo n. 267 del 2000 e successive modifiche o per distacco sindacale, l'azienda o ente provvede con l'assunzione di altro dirigente con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato, nel rispetto delle procedure richiamate nel comma 3. La durata massima di tale rapporto di lavoro a tempo determinato è quello di cui al comma 2 dell'art. 84 (Assunzioni a tempo determinato).

9. Il rapporto di lavoro del dirigente assunto con contratto a tempo determinato ai sensi del comma 8, è disciplinato dall'art. 84 (Assunzioni a tempo determinato) e dall'art. 85 (Trattamento economico - normativo dei dirigenti con contratto a tempo determinato). La disciplina dell'incarico conferito è quella prevista dall'art. 15 e seguenti del decreto legislativo n. 502/1992 e successive modificazioni ed integrazioni, e dal presente contratto per quanto attiene la valutazione e la verifica, durata ed altri istituti applicabili. Il contratto si risolve automaticamente allo scadere in caso di mancato rinnovo ed anticipatamente in caso di rientro del titolare prima del termine. L'incarico del dirigente assente e collocato in aspettativa per i motivi di cui al comma 8 può essere assegnato dall' azienda o ente ad altro dirigente già dipendente a tempo indeterminato o determinato. Al rientro in servizio, il dirigente sostituito completa il proprio periodo di incarico, iniziato prima dell'assenza per i motivi di cui al comma 8 conservando la stessa tipologia di incarico, se disponibile, e, in ogni caso, riacquisisce un trattamento economico di pari valore a quello posseduto prima di assentarsi, ivi inclusa l'indennità di struttura complessa e la relativa indennità di esclusività ove spettanti. Al termine di tale periodo - costituito dal cumulo delle due frazioni d'incarico -, il dirigente sostituito è soggetto alla verifica e valutazione di cui all'art. 55 e segg. del Capo VIII del CCNL 19 dicembre 2019 (Verifica e valutazione dei dirigenti).

10. Il presente articolo entra in vigore dal mese successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL e disapplica e sostituisce l'art. 22 (Sostituzione) del CCNL del 19 dicembre 2019.

Art. 26.
Affidamento e revoca degli incarichi multiaccesso

1. Qualora all'interno dell'azienda o ente si individuino incarichi dirigenziali che, per le loro caratteristiche, possono essere conferiti a dirigenti appartenenti a più ruoli del servizio sanitario nazionale, l'affidamento avviene previo avviso di selezione interna a dirigenti che abbiano maturato almeno cinque anni di servizio e che abbiano superato la verifica del collegio tecnico. Al dirigente incaricato appartenente al ruolo sanitario, la retribuzione di posizione correlata all'incarico conferito, determinata secondo le previsioni di cui all'art. 69 (Retribuzione di posizione), è corrisposta a carico del Fondo di cui all'art. 72 (Fondo per la retribuzione degli incarichi).

2. Qualora l'incarico multiaccesso sia configurato come incarico di direzione di struttura complessa, ferme restando le relative procedure di cui all'art. 24 (Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa - Criteri e procedure):

a) l'indennità di esclusività, ove percepita, continua ad essere corrisposta nella misura già in godimento;

b) è corrisposta l'indennità di struttura complessa di cui all'art. 80 (Indennità di incarico di direzione di struttura complessa).

3. Per quanto non previsto dal presente articolo, si applica l'art. 23 (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa - Criteri e procedure) o l'art. 24 (Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa - Criteri e procedure) in base alla tipologia dell'incarico da conferire.

Capo III
ORARIO ED ORGANIZZAZIONE DELLA PRESTAZIONE DI LAVORO

Art. 27.
Orario di lavoro dei dirigenti

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'azienda o ente, ispirato anche alla migliore armonizzazione con la vita privata e familiare, i dirigenti assicurano la propria presenza in servizio ed il proprio tempo di lavoro, articolando in modo flessibile l'impegno orario per correlarlo alle esigenze della struttura cui sono preposti ed all'espletamento dell'incarico affidato, in relazione agli obiettivi e ai programmi da realizzare. Con le procedure di negoziazione di *budget* e con quelle previste dal presente CCNL in materia di assegnazione degli obiettivi annuali ai dirigenti di ciascuna unità operativa sono definiti altresì i volumi prestazionali richiesti all'*equipe* ed i relativi tempi di attesa massimi per la fruizione delle prestazioni stesse nell'ambito dell'orario di lavoro di cui al comma 2, tenuto conto del comma 6 e in coerenza con le risorse umane e strumentali in essere salvaguardando la sicurezza e la qualità delle cure.

2. L'orario di lavoro dei dirigenti è di trentotto ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico nonché al mantenimento del livello di efficienza raggiunto dai servizi sanitari e per favorire lo svolgimento delle attività gestionali e/o professionali, correlate all'incarico affidato e conseguente agli obiettivi di *budget* negoziati a livello aziendale, nonché quelle di didattica, ricerca ed aggiornamento.

3. Ai sensi dell'art. 15, comma 3, del decreto legislativo n. 502/1992 e successive modificazioni ed integrazioni, l'eventuale impegno orario ulteriore prestato in eccesso rispetto a quello previsto ai sensi del comma 2 tenuto conto del comma 6, si considera utile al raggiungimento degli obiettivi e programmi di lavoro concordati da realizzare. Esso è definito, per ciascun dirigente, entro un numero di ore definito dal rapporto tra la retribuzione di risultato annuale ed un valore divisore pari a 40. La retribuzione di risultato annuale è calcolata come media procapite aziendale delle disponibilità del fondo di cui all'art. 74 nell'anno di competenza, con la sola eccezione delle risorse di cui all'art. 75 comma 3, e di cui all'art. 72, comma 3, secondo periodo. Ai fini del calcolo della predetta media si considera il numero dei dirigenti in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento. L'eventuale ulteriore impegno orario rispetto a quello definito ai sensi del primo periodo, fatto salvo quello previsto ai sensi del comma 8, non può essere programmato, deve risultare dai sistemi di rilevazione dell'azienda o ente ed è soggetto alla successiva espressa approvazione da parte del dirigente responsabile previa verifica della sussistenza dei relativi presupposti rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di approvazione; esso è recuperato, anche a giornate intere, compatibilmente con le esigenze organizzative. Il recupero avviene nell'anno di riferimento ovvero entro i primi sei mesi dell'anno successivo. Qualora, al termine dei sei mesi, residuino ulteriori ore da recuperare che non sia stato possibile fruire per esigenze organizzative, il recupero deve comunque aver luogo entro i successivi sei mesi.

4. Il responsabile della struttura predispone con periodicità mensile un piano di lavoro che schematizza le attività calendarizzate per il raggiungimento degli obiettivi e/o programmi da realizzare in conformità all'orario di lavoro settimanale di cui al comma 2 tenuto conto del comma 6.

5. Anche i dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo sono tenuti al rispetto dei commi 1 e 2 del presente articolo.

6. Nello svolgimento dell'orario di lavoro previsto per i dirigenti, quattro ore dell'orario settimanale sono destinate ad attività non assistenziali, quali la formazione e l'aggiornamento professionale, obbligatorio o facoltativo, formazione continua ed ECM, nelle modalità previste, anche in modalità FAD, la partecipazione ad attività didattiche, la ricerca finalizzata ecc. Tale riserva di ore non rientra nella normale attività assistenziale e non può essere oggetto di separata ed aggiuntiva retribuzione. Essa va utilizzata secondo le modalità indicate all'art. 45, comma 3 (Formazione ed aggiornamento professionale, partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata), di norma con cadenza settimanale ma, anche per particolari necessità di servizio, può essere cumulata in ragione di anno per impieghi come sopra specificati. Tale riserva va resa in ogni caso compatibile con le esigenze funzionali della struttura di appartenenza e non può in alcun modo comportare una mera riduzione dell'orario di lavoro. A tali fini, il dirigente dovrà, con congruo anticipo, programmare, in condivisione con il direttore responsabile della struttura, la fruizione di tal riserva e successivamente fornire idonea certificazione che attesti lo svolgimento delle attività sopra indicate e la relativa durata. Per i dirigenti rimasti con rapporto di lavoro ad esaurimento le ore destinate all'aggiornamento sono dimezzate.

7. L'azienda o ente, con le procedure di *budget* del comma 1 può utilizzare, in forma cumulata, trenta minuti settimanali delle quattro ore del comma 6, per un totale massimo di ventisei ore annue, prioritariamente, per contribuire alla riduzione delle liste di attesa ovvero per il perseguimento di obiettivi assistenziali e di prevenzione definiti con le medesime procedure.

8. Ove per il raggiungimento degli obiettivi prestazionali eccedenti quelli richiesti ai singoli dirigenti ai sensi dei commi 1 e 2, fermo restando il comma 3, sia necessario un impegno aggiuntivo, l'azienda o ente, sulla base delle linee di indirizzo regionali ed ove ne ricorrano i requisiti e le condizioni, può concordare con l'*equipe* interessata l'applicazione dell'istituto delle prestazioni aggiuntive di cui all'art. 89, comma 2 (Tipologie di attività libero professionale intramuraria) in base al regolamento adottato dalle aziende o enti, fermo restando che l'esercizio di tali prestazioni è possibile solo dopo aver garantito gli obiettivi prestazionali negoziati.

9. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque o sei giorni, con orario convenzionale rispettivamente di sette ore e trentasei minuti e di sei ore e venti minuti.

10. La distribuzione dell'orario di lavoro, tenuto conto che diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro possono anche coesistere, è improntata ai seguenti criteri di flessibilità:

a) utilizzazione in maniera programmata di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di un'organica distribuzione dei carichi di lavoro;

b) orario continuato ed articolato in turni laddove le esigenze del servizio richiedano la presenza del personale nell'arco delle dodici o ventiquattro ore;

c) orario di lavoro articolato, al di fuori della lettera *b)*, con il ricorso alla programmazione mediante predisposizione dei piani di lavoro di cui al comma 4, nel rispetto dell'art. 4 del decreto legislativo n. 66/2003;

d) assicurazione, in caso di adozione di un sistema di orario flessibile, della presenza in servizio di tutto il personale necessario in determinate fasce orarie al fine di soddisfare in maniera ottimale le esigenze dell'utenza;

e) la previsione di periodi di riposo conformi alle previsioni dell'art. 7 del decreto legislativo n. 66/2003 tra i turni per consentire il recupero psico-fisico;

f) una durata della prestazione non superiore alle dodici ore continuative a qualsiasi titolo prestate;

g) priorità nell'impiego flessibile, purché compatibile con la organizzazione del lavoro delle strutture, per i dirigenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare, dei genitori di figli minori di dodici anni con particolare riguardo alla casistica riguardante genitori entrambi dirigenti che effettuano turni e dei dirigenti impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;

h) nel caso di genitori, anche adottivi, di figli studenti del primo ciclo dell'istruzione con disturbi specifici di apprendimento (DSA) impegnati nell'assistenza alle attività scolastiche a casa ai sensi dell'art. 6 della legge 8 ottobre 2010, n. 170;

i) priorità nell'impiego flessibile, purché compatibile con la organizzazione del lavoro delle strutture, per l'assolvimento della funzione genitoriale sia dei dirigenti genitori di figli minori, i quali effettuano entrambi turni, sia delle famiglie monoparentali.

11. La presenza del dirigente sanitario nei servizi ospedalieri delle aziende o enti nonché in particolari servizi del territorio individuati in sede aziendale nel piano per affrontare le situazioni di emergenza, deve essere assicurata nell'arco delle ventiquattro ore e per tutti i giorni della settimana mediante una opportuna programmazione ed una funzionale e preventiva articolazione degli orari e dei turni di guardia, ai sensi delle disposizioni del presente CCNL in materia di servizio di guardia, nel rispetto dell'organizzazione del lavoro in caso di *equipes* pluri-professionali. Con l'articolazione del normale orario di lavoro nell'arco delle dodici ore di servizio diurne, la presenza è destinata a far fronte alle esigenze ordinarie e di emergenza che avvengano nel medesimo periodo orario. L'azienda o ente individua i servizi ove la presenza deve essere garantita attraverso una turnazione per la copertura dell'intero arco delle ventiquattro ore.

12. La presenza del dirigente veterinario nei relativi servizi deve essere assicurata nell'arco delle dodici ore diurne feriali per sei giorni alla settimana mediante una opportuna programmazione ed una funzionale e preventiva articolazione degli orari, individuata in sede aziendale, nel piano per affrontare le situazioni di emergenza. Con l'articolazione del normale orario di lavoro nell'arco delle dodici ore di servizio diurne la presenza medico veterinaria è destinata a far fronte alle esigenze ordinarie e di emergenza che avvengano nel medesimo periodo orario. Nelle ore notturne e nei giorni festivi le emergenze vengono assicurate mediante l'istituto della pronta disponibilità di cui al presente CCNL, fatte salve altre eventuali necessità da individuare in sede aziendale, anche al di fuori delle dodici ore diurne feriali e fuori dai casi di pronta disponibilità.

12-*bis*. I controlli ufficiali di cui ai vigenti regolamenti della Unione europea ed alla correlata normativa nazionale e regionale, effettuati al di fuori dell'ordinario orario di lavoro del dirigente veterinario, sono considerati obiettivi prestazionali incentivati con risorse a carico del Fondo per la retribuzione di risultato corrispondentemente incrementato, ai sensi dell'art. 95, comma 4, lettera *f)*, del CCNL 19 dicembre 2019 (Fondo per la retribuzione di risultato) ed in applicazione della normativa sopra richiamata, con oneri a carico della quota di introiti derivanti dalla riscossione delle tariffe spettanti alle aziende di cui all'art. 15, comma 2, lettera *a)*, del decreto legislativo 2 febbraio 2021, n. 32 e successive modificazioni ed integrazioni, depurata degli oneri a carico dell'azienda.

13. Il dirigente ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a undici ore per il recupero delle energie psicofisiche fatto salvo quanto previsto dal successivo comma 17.

14. Il lavoro deve essere organizzato in modo da valorizzare il ruolo interdisciplinare dei gruppi e la responsabilità di ogni dirigente nell'assolvimento dei propri compiti istituzionali.

15. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte del dirigente è accertata con efficaci controlli di tipo automatico. In casi particolari, modalità sostitutive e controlli ulteriori sono definiti dalle singole aziende ed enti, in relazione alle oggettive esigenze di servizio delle strutture interessate. In caso di mancato recupero, si opera la proporzionale decurtazione della retribuzione e del trattamento economico accessorio, come determinato dall'art. 59 (Struttura della retribuzione). Resta fermo quanto previsto in sede di codice disciplinare dall'art. 49 (Codice disciplinare) e seguenti.

16. Con riferimento all'art. 4 del decreto legislativo n. 66/2003, il limite di quattro mesi, ivi previsto come periodo di riferimento per il calcolo della durata media di quarantotto ore settimanali dell'orario di lavoro, comprensive delle ore di lavoro straordinario, è elevato a sei mesi.

17. Al fine di garantire la continuità assistenziale, da parte del personale dirigente addetto ai servizi relativi all'accettazione, al trattamento e alle cure delle strutture ospedaliere, nonché ai servizi territoriali, l'attività lavorativa dedicata alla partecipazione alle riunioni di reparto e alle iniziative di formazione obbligatoria determina la sospensione del riposo giornaliero. Il recupero del periodo di riposo non fruito, per il completamento delle undici ore di riposo, deve avvenire immediatamente e consecutivamente dopo il servizio reso. Nel caso in cui, per ragioni eccezionali, non sia possibile applicare la disciplina di cui al precedente periodo, quale misura di adeguata protezione, le ore di mancato riposo saranno fruite nei successivi sette giorni fino al completamento delle undici ore di riposo. Le previsioni di cui al presente comma si applicano anche nello svolgimento dell'attività libero professionale.

18. Ai soli fini del computo del debito orario, l'incidenza delle assenze pari all'intera giornata lavorativa si considera convenzionalmente corrispondente all'orario convenzionale di cui al comma 9 del presente articolo fatto salvo quanto diversamente previsto dal presente CCNL o dalle disposizioni legislative vigenti.

19. Le aziende ed enti favoriscono la partecipazione alle riunioni degli ordini professionali dei dirigenti che rivestono le cariche nei relativi organi senza riduzione del debito orario al fine di consentire loro l'espletamento del proprio mandato.

20. Sono definite dalle aziende ed enti le regolamentazioni attuative delle disposizioni contenute nel presente articolo.

21. La programmazione oraria dei piani di lavoro deve essere di norma formalizzata entro il giorno 20 del mese precedente.

22. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 24 (Orario di lavoro dei dirigenti) del CCNL del 19 dicembre 2019.

Art. 28.

Orario di lavoro dei dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'azienda o ente, i direttori di struttura complessa assicurano la propria permanenza giornaliera in servizio, accertata con gli strumenti automatici di cui al comma 15 dell'art. 27 (Orario di lavoro dei dirigenti), per garantire il normale funzionamento della struttura cui sono preposti ed organizzano il proprio tempo di lavoro, articolandolo in modo flessibile per correlarlo a quello degli altri dirigenti di cui all'art. 27 (Orario di lavoro dei dirigenti), per l'espletamento dell'incarico affidato in relazione agli obiettivi e programmi annuali da realizzare in attuazione delle procedure previste dal presente CCNL nonché per lo svolgimento delle attività di aggiornamento, didattica e ricerca finalizzata. Ai soli fini del calcolo delle ferie, assenze e congedi, anche l'orario di lavoro dei direttori di struttura complessa si considera articolato su cinque o sei giorni, con orario convenzionale rispettivamente di sette ore e trentasei minuti e di sei ore e venti minuti.

2. I direttori di struttura complessa comunicano preventivamente e documentano – con modalità condivise con le aziende ed enti ove tali modalità non siano già previste da specifiche disposizioni contrattuali – la pianificazione delle proprie attività istituzionali, le assenze variamente motivate (ferie, malattie, attività di aggiornamento, etc.) ed i giorni ed orari dedicati alla attività libero professionale intramuraria.

3. Ai direttori di struttura complessa non si applicano le disposizioni del presente CCNL che prevedono assenze o congedi su base oraria.

4. Le aziende ad enti, nell'ambito dello specifico regolamento relativo alle prestazioni aggiuntive di cui all'art. 89, comma 2 (Tipologie di attività libero professionale intramuraria) possono concordare con i direttori di struttura complessa l'applicazione del relativo istituto in conformità all'art. 27, comma 8 (Orario di lavoro dei dirigenti) laddove, in via subordinata, non vi sia sufficiente adesione da parte dell'equipe a fronte delle necessità rappresentate dall'azienda.

5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 25 (Orario di lavoro dei dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa) del CCNL del 19 dicembre 2019.

Art. 29.

Servizio di guardia

1. Nelle ore notturne e nei giorni festivi, la continuità assistenziale e le urgenze/emergenze dei servizi ospedalieri e, laddove previsto, di quelli territoriali, sono assicurate tenuto conto delle diverse attività di competenza della presente area dirigenziale, mediante:

a) il dipartimento di emergenza, se istituito, eventualmente integrato, ove necessario, da altri servizi di guardia o di pronta disponibilità;

b) la guardia di unità operativa (*ex* divisionale) o tra unità operative appartenenti ad aree funzionali omogenee (dipartimentali o *ex* interdivisionali) e dei servizi speciali di diagnosi e cura;

c) la guardia nei servizi territoriali ove previsto.

Il servizio di guardia istituito per aree funzionali omogenee è previsto solo per aree che insistono sullo stesso presidio; esso deve riferirsi ad unità operative/servizi appartenenti ad aree con particolari affinità cliniche (medica, chirurgica e dei servizi), tenendo conto delle omogenee competenze. Il dirigente non può essere preposto a più servizi di guardia contemporaneamente.

2. Il servizio di guardia è svolto all'interno del normale orario di lavoro, fatto salvo quanto previsto al comma 5. Sono programmabili, nell'arco di un quadrimestre, non più di cinque servizi di guardia notturni calcolati come media mensile nell'arco di tutto il periodo. È fatto salvo quanto previsto dal presente CCNL in materia di prestazioni aggiuntive di cui all'art. 89, comma 2 (Tipologie di attività libero professionale intramuraria).

3. Il servizio di guardia è assicurato da tutti i dirigenti esclusi i direttori di struttura complessa, che possono rendersi disponibili a svolgere tale servizio esclusivamente laddove non vi siano dirigenti in numero sufficiente per la copertura del servizio di guardia; in tal caso si applica il comma 5. I servizi di guardia devono essere distribuiti in turni uniformi fra tutti i componenti l'*équipe*.

4. Le parti, a titolo esemplificativo, rinviano all'allegato n. 1 per quanto attiene le tipologie assistenziali minime ove prevedere i servizi di guardia.

5. La remunerazione delle guardie notturne e/o festive svolte in azienda o ente:

a) all'interno dell'orario di lavoro, è stabilita:

in euro 100,00 per ogni turno di guardia notturno e/o festivo;

in euro 120,00 per i medesimi turni nei servizi di pronto soccorso.

Tale compenso, che è corrisposto a decorrere dal mese successivo alla data di entrata in vigore del presente CCNL, comprende ed assorbe le indennità previste dall'art. 77, (Indennità per servizio notturno e festivo).

b) al di fuori dell'orario di lavoro di cui all'art. 27, comma 2 (Orario di lavoro dei dirigenti) è stabilita con i medesimi importi di cui alla lettera *a)* unitamente al recupero dell'orario eccedente.

Le guardie notturne effettuate al di fuori dell'orario di lavoro di cui all'art. 27, comma 2 (Orario di lavoro dei dirigenti), retribuibili ai sensi dell'art. 89, comma 3 (Tipologie di attività libero professionale intramuraria) non possono superare il 12% delle guardie notturne complessivamente svolte nell'azienda o ente nell'anno precedente.

6. Il turno di guardia è organizzato normalmente su dodici ore consecutive nelle fasce orarie 8,00-20,00 e 20,00-8,00. Turni di durata minore in fascia oraria diurna, comunque non inferiori a sei ore, determinano il riproporzionamento delle remunerazioni di cui al comma 5.

7. Per la corretta determinazione dei turni di guardia notturni da calcolare si rinvia all'allegato 1 del CCNL del 5 luglio 2006 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie. Resta fermo che la prestazione di turni di guardia notturna fuori dell'orario di lavoro dovrà avvenire nel rispetto della normativa vigente in materia di riposo giornaliero di cui in particolare al decreto legislativo n. 66/2003 e successive modificazioni ed integrazioni.

8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 26 (Servizio di guardia) del CCNL del 19 dicembre 2019.

Art. 30.

Servizio di pronta disponibilità

1. Il servizio di pronta disponibilità è caratterizzato dalla immediata reperibilità del dirigente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere lo stabilimento nel tempo stabilito nell'ambito del piano annuale adottato, all'inizio di ogni anno, dall'azienda o ente per affrontare le situazioni di emergenza in relazione alla dotazione organica ed agli aspetti organizzativi delle strutture.

2. Sulla base del piano di cui al comma 1, sono tenuti al servizio di pronta disponibilità i dirigenti - esclusi quelli di struttura complessa con le eccezioni previste nel successivo comma 3 - in servizio presso unità operative con attività continua nel numero strettamente necessario a soddisfare le esigenze funzionali. Con le procedure del comma 1, in sede aziendale, possono essere individuate altre unità operative per le quali, sulla base dei piani per le emergenze, sia opportuno prevedere il servizio di pronta disponibilità.

3. Il servizio di pronta disponibilità va limitato ai turni notturni ed ai giorni festivi garantendo il riposo settimanale. Tale servizio può essere sostitutivo ed integrativo dei servizi di guardia di cui al presente CCNL. Nei servizi di anestesia e nelle unità operative di rianimazione e terapia intensiva è prevista esclusivamente la pronta disponibilità integrativa. Il servizio di pronta disponibilità integrativo dei servizi di guardia è di norma di competenza di tutti i dirigenti, compresi quelli di struttura complessa. Il servizio di pronta disponibilità sostitutiva è assicurato da tutti i dirigenti esclusi i direttori di struttura complessa, che possono svolgere tale servizio esclusivamente laddove non vi siano dirigenti in numero sufficiente. Il servizio di pronta disponibilità è assicurato utilizzando solo i dirigenti della stessa unità operativa per la quale il servizio è istituito, garantendo le necessarie competenze specialistiche. Nei servizi ospedalieri il dirigente non può essere posto in pronta disponibilità su più sedi della stessa unità operativa. Possono essere emanate linee di indirizzo regionale che individuino le modalità per il graduale superamento della pronta disponibilità sostitutiva, allo scopo di garantire mediante turni di guardia una più ampia tutela assistenziale nelle aree di competenza. Il dirigente non può essere preposto a più servizi di pronta disponibilità su più presidi ospedalieri contemporaneamente.

4. Nel caso in cui il servizio di pronta disponibilità cada in giorno festivo spetta, su richiesta del dirigente anche un'intera giornata di riposo compensativo senza riduzione del debito orario.

5. In caso di chiamata, l'attività è compensata come lavoro straordinario ai sensi dell'art. 31 (Lavoro straordinario) salvo che il dirigente richieda il recupero orario, consentito solo qualora lo stesso abbia assolto integralmente il proprio debito orario avuto riguardo al saldo progressivo annuale rilevato alla fine del mese precedente.

6. La pronta disponibilità ha durata di dodici ore; essa può essere articolata in orari di minore durata, comunque non inferiori a quattro ore. Due turni di pronta disponibilità sono prevedibili solo per le giornate festive. Ferma restando la necessità di tendere alla garanzia di idonee condizioni di lavoro per i dirigenti organizzati su turni, anche attraverso un percorso di graduale superamento del servizio di pronta disponibilità sostitutiva, sono programmabili, nell'arco di un quadrimestre, non più di dieci servizi di pronta disponibilità calcolati come media mensile nell'arco di tutto il periodo. Non sono programmabili, nel bimestre (mese corrente e mese successivo), più di dodici servizi medi mensili complessivi intesi come somma dei servizi di guardia di cui all'art. 29, comma 2, secondo periodo (Servizio di guardia) e servizi di pronta disponibilità e comunque nel rispetto elle disposizioni di cui al decreto legislativo n. 66/2003.

7. La pronta disponibilità dà diritto ad una indennità oraria di euro 2,00 lorde, elevabile in sede di contrattazione integrativa.

8. Il personale in pronta disponibilità chiamato in servizio, con conseguente sospensione delle undici ore di riposo immediatamente successivo e consecutivo, deve recuperare immediatamente e consecutivamente dopo il servizio reso le ore mancanti per il completamento delle undici ore di riposo; nel caso in cui, per ragioni eccezionali, non sia possibile applicare la disciplina di cui al precedente periodo, quale misura di adeguata protezione, le ore di mancato riposo saranno fruite, in un'unica soluzione, nei successivi tre giorni, fino al completamento delle undici ore di riposo. Le regolamentazioni di dettaglio attuative delle disposizioni contenute nel presente comma sono definibili dalle aziende ed enti avendo riguardo di collocare il turno successivo a quello programmato in pronta disponibilità, nella fascia oraria pomeridiana.

9. Ai compensi di cui al presente articolo si provvede con le risorse del fondo di cui all'art. 73 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro).

10. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 27 (Servizio di pronta disponibilità) del CCNL del 19 dicembre 2019.

Art. 31.

Lavoro straordinario

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 27, comma 1, ultimo periodo (Orario di lavoro dei dirigenti), le prestazioni di lavoro straordinario sono consentite ai dirigenti:

per fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali ai sensi dell'art. 5 del decreto legislativo n. 66/2003 e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro;

in seguito alla chiamata in servizio per pronta disponibilità.

In alternativa al pagamento, tali prestazioni possono essere compensate a domanda del dirigente con riposi sostitutivi o recuperi orari, anche a giornata intera, da fruirsi, compatibilmente con le esigenze di servizio, entro i quattro mesi successivi.

2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal direttore responsabile sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dalle aziende ed enti, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

3. A decorrere dal mese successivo alla data di sottoscrizione del presente CCNL, la tariffa oraria per il lavoro straordinario dei dirigenti è rideterminata in:

euro 28,72 per lo straordinario diurno;

euro 32,33 per lo straordinario notturno o festivo;

euro 37,14 per lo straordinario notturno-festivo.

4. Il fondo per la corresponsione dei compensi per il lavoro straordinario è quello determinato ai sensi dell'art. 73 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro).

5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 30 (Lavoro straordinario) del CCNL del 19 dicembre 2019.

Capo IV

FERIE E FESTIVITÀ

Art. 32.

Ferie e recupero festività soppresse

1. Il dirigente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo, al dirigente spetta la retribuzione individuale mensile di cui all'art. 59, comma 2, lettera *c)* (Retribuzione e sue definizioni).

2. Nel caso che presso la struttura cui il dirigente è preposto l'orario settimanale di lavoro sia articolato su cinque giorni, in cui il sabato è considerato non lavorativo, la durata delle ferie è di ventotto giorni lavorativi.

3. Nel caso che presso la struttura cui il dirigente è preposto l'orario settimanale di lavoro sia articolato su sei giorni, la durata delle ferie è di trentadue giorni lavorativi.

4. Ai dirigenti:

assunti per la prima volta in una pubblica amministrazione per i primi tre anni di servizio: spettano ventisei giorni di ferie in caso di articolazione dell'orario di lavoro su cinque giorni, oppure trenta giorni di ferie in caso di articolazione dell'orario di lavoro su sei giorni;

dopo tre anni di servizio: spettano ventotto giorni di ferie in caso di articolazione dell'orario di lavoro su cinque giorni, oppure trentadue giorni di ferie in caso di articolazione dell'orario di lavoro su sei giorni.

Nel computo dei periodi di servizio si considerano i periodi lavorati presso una qualsiasi pubblica amministrazione, anche in qualifiche non dirigenziali, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato.

5. Tutti i periodi di ferie indicati nei commi 2, 3 e 4 sono comprensivi delle due giornate previste dall' art. 1, comma 1, lettera «a», della legge 23 dicembre 1977, n. 937.

6. A tutti i dirigenti sono altresì attribuite quattro giornate di riposo da fruire prioritariamente nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/1977. Le giornate di riposo non fruite non sono monetizzabili. È altresì considerata giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dirigente presta servizio, purché ricadente in giorno lavorativo.

7. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

8. Il dirigente che è stato assente ai sensi degli articoli 33 (Assenze giornaliere retribuite) e 35 (Assenze previste da particolari disposizioni di legge) conserva il diritto alle ferie.

9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili fatto salvo quanto previsto dal successivo comma 11. Le ferie sono fruite, anche frazionatamente, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dirigente. Costituisce specifica responsabilità del dirigente con incarico di direzione di struttura complessa o semplice dipartimentale programmare e organizzare le proprie ferie tenendo conto delle esigenze del servizio a lui affidato, coordinandosi con quelle generali della struttura di appartenenza, provvedendo affinché sia assicurata, nel periodo di sua assenza, la continuità delle attività ordinarie e straordinarie.

10. In relazione alle esigenze connesse all'incarico affidato alla sua responsabilità, al dirigente è assicurato il godimento di almeno quindici giorni continuativi di ferie nel periodo dal 1° giugno al 30 settembre o, alternativamente, in caso di dipendenti con figli in età compresa nel periodo dell'obbligo scolastico, nel periodo 15 giugno-15 settembre al fine di promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

11. Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative. Fermo restando quanto sopra, il compenso sostitutivo è determinato per ogni giornata, con riferimento all'anno di mancata fruizione prendendo a base di calcolo la retribuzione di cui al comma 1.

12. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivate esigenze di servizio, il dirigente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di eventuale ritorno al luogo di svolgimento delle ferie. Il dirigente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate e documentate per il periodo di ferie non goduto.

13. In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo.

14. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di tre giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero ovvero da eventi luttuosi che diano luogo ai permessi di cui all'art. 33, comma 1, lettera *b)* (Assenze giornaliere retribuite). È cura del dirigente informare tempestivamente l'azienda o ente al fine di consentire alla stessa di compiere gli accertamenti dovuti.

15. Fatta salva l'ipotesi di malattia non retribuita di cui al secondo periodo di comporto di diciotto mesi che non fa maturare le ferie, le assenze per malattia o infortunio non riducono il periodo di ferie spettanti, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie avverrà anche oltre i termini di cui al comma 13.

16. L'azienda o ente o il direttore della struttura predispone sistemi di pianificazione delle ferie dei dirigenti, al fine di garantire la fruizione delle stesse nei termini previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti. A tale scopo viene predisposto il piano ferie entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento.

17. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 33 (Ferie e recupero festività soppresse) del CCNL del 19 dicembre 2019.

Capo V
ASSENZE E CONGEDI

Art. 33.
Assenze giornaliere retribuite

1. Il dirigente ha diritto ad assentarsi nei seguenti casi da documentare debitamente:

a) giorni otto all'anno per:

partecipazione a concorsi od esami;

compatibilmente con le esigenze di servizio, alla partecipazione a convegni, congressi o corsi di aggiornamento, perfezionamento o specializzazione professionale facoltativi, anche *on-line*, connessi all'attività di servizio;

b) giorni tre per evento da fruire entro sette giorni lavorativi dal decesso per:

lutto per il coniuge per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o per il convivente ai sensi dell'art. 1, comma 36 e 50, della legge n. 76/2016 (Unioni civili e patto di convivenza).

2. Il dirigente ha altresì diritto ad assentarsi per quindici giorni consecutivi in occasione di matrimonio, la cui fruizione deve iniziare entro quarantacinque giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio. Nel caso di eventi imprevisti che rendano oggettivamente impossibile la fruizione dell'assenza entro tale termine, il dirigente - compatibilmente con le esigenze di servizio - potrà concordare un ulteriore periodo per il godimento dello stesso entro dodici mesi dalla data in cui è stato contratto il matrimonio.

3. Le assenze dei commi 1 e 2 possono essere fruite cumulativamente nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

4. Durante i predetti periodi al dirigente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 59, comma 2, lettera *c)* (Retribuzione e sue definizioni).

5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 36 (Assenze giornaliere retribuite) del CCNL del 19 dicembre 2019.

Art. 34.
Assenze orarie retribuite per motivi personali o familiari

1. Il dirigente può assentarsi, compatibilmente con le esigenze di servizio, per diciotto ore retribuite nell'anno solare per motivi personali o familiari senza necessità di specifica documentazione giustificativa.

2. Le assenze orarie retribuite del comma 1:

a) non riducono le ferie;

b) sono fruibili per frazioni di ora dopo la prima ora;

c) sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio;

d) non possono essere fruite nella stessa giornata congiuntamente alle altre tipologie di assenze fruibili ad ore, previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva nazionale, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore. Fanno eccezione i permessi fruibili ad ore di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992 e i permessi e congedi fruibili ad ore disciplinati dal decreto legislativo n. 151/2001;

e) possono essere fruite, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore dei permessi a disposizione del dirigente è convenzionalmente pari alle ore di cui all'art. 27, comma 9 (Orario di lavoro dei dirigenti);

f) sono compatibili con la fruizione nel corso dell'anno solare delle assenze giornaliere previste dalla legge o dal presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

3. Per il trattamento economico delle assenze orarie del presente articolo si applica la retribuzione di cui all'art. 59, comma 2, lettera *c)* (Retribuzione e sue definizioni).

4. In caso di rapporto di lavoro a impegno orario ridotto si procede al riproporzionamento delle ore di assenza di cui al comma 1.

5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 37 (Assenze orarie retribuite per particolari motivi personali o familiari) del CCNL del 19 dicembre 2019.

Art. 35.

Assenze previste da particolari disposizioni di legge

1. Il dirigente ha diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad assentarsi per fruire dei tre giorni di cui all' art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali assenze sono utili ai fini della maturazione delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere fruite anche ad ore per un totale di diciotto ore mensili. Il personale interessato effettua una programmazione mensile delle giornate e/o degli orari di fruizione di tale assenza. Nel caso di fruizione ad ore, per il dirigente assegnato in UO/Servizi attivati, in base alla programmazione, dell'azienda o ente, per un minimo di dodici ore giornaliere ed effettivamente articolati su almeno due turni, l'eventuale modifica della richiesta successivamente alla programmazione, è consentita solo a giornata intera.

2. Al fine di garantire la funzionalità delle strutture e la migliore organizzazione dell'attività, il dirigente, che fruisce delle assenze di cui al comma 1, predispone, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare entro il giorno 20 del mese precedente ovvero, in caso di orario di lavoro articolato in turni, in tempo utile per la predisposizione della turnistica per il mese di riferimento.

3. In caso di necessità ed urgenza, la comunicazione può essere presentata nelle ventiquattro ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.

4. Il dirigente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad assentarsi, con conservazione della retribuzione nei casi previsti da specifiche disposizioni di legge con particolare riferimento ai permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967, n. 584, come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990, n. 107, nonché integrato dall'art. 8, comma 2, della legge 21 ottobre 2005, n. 219, e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001, n. 52.

5. Per le medesime finalità di cui al comma 2, il dirigente che fruisce dei permessi di cui al comma 4 comunica i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la comunicazione può essere presentata nelle ventiquattro ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.

6. Le aziende ed enti consentono, compatibilmente con le esigenze organizzative, la partecipazione dei dirigenti alle attività delle associazioni di volontariato di cui al decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117, e decreto legislativo 2 gennaio 2018, n. 1, per le attività di protezione civile.

7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 38 (Assenze previste da particolari disposizioni di legge) del CCNL del 19 dicembre 2019.

Art. 36.

Congedi per le donne vittime di violenza

1. La dirigente, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del decreto legislativo n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di novanta giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dirigente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso non inferiore a cinque giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.

3. Il trattamento economico spettante alla dirigente è quello previsto per il congedo di maternità, dall'art. 41 (Congedi dei genitori).

4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie e è utile ai fini della tredicesima mensilità.

5. La dirigente può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.

6. La dirigente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da impegno orario pieno a impegno orario ridotto, secondo quanto previsto dall'art. 111 del CCNL 19 dicembre 2019 (Orario di lavoro del dirigente con rapporto di lavoro a impegno orario ridotto). Il rapporto a impegno orario ridotto viene trasformato in rapporto di lavoro a impegno orario pieno, a richiesta della dirigente.

7. La dirigente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad altra unità operativa/servizio/struttura della stessa azienda o ente o ad altra amministrazione pubblica ubicata in una località diversa da quella in cui si è subita la violenza, previa comunicazione all'azienda o ente di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'azienda o ente di appartenenza dispone il trasferimento richiesto dalla dirigente ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua qualifica, area e disciplina presso l'azienda stessa o presso altra amministrazione pubblica.

8. I congedi di cui al presente articolo possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali o di famiglia di cui all'art. 10 del CCNL del 10 febbraio 2004 come integrato dall'art. 24, comma 13, del CCNL del 3 novembre 2005 dell'Area IV e di cui all'art. 10 del CCNL del 10 febbraio 2004 come integrato dall'art. 24, comma 15, del CCNL del 3 novembre 2005 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Aspettativa) per un periodo di ulteriori trenta giorni. Le aziende ed enti, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevolano la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni del comma 2 del medesimo art. 10, Area IV e Area III, con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie.

9. La dirigente, al termine del percorso di protezione e dopo il rientro al lavoro, può chiedere di essere esonerata dai turni disagiati, per un periodo di un anno e/o rientrare nell'azienda o ente dove prestava originariamente la propria attività o alla unità operativa/servizio/Struttura di provenienza.

10. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 39 (Congedi per le donne vittime di violenza) del CCNL del 19 dicembre 2019.

Art. 37.

Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici

1. I dirigenti possono assentarsi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di diciotto ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.

2. Le assenze di cui al comma 1, sono assimilate alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporto e sono sottoposte al medesimo regime economico delle stesse fatto salvo quanto previsto al comma 3.

3. Le assenze orarie di cui al comma 1:

a) sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di assenze fruibili ad ore, previsti dalla legge e dal presente CCNL, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative. Fanno eccezione i permessi fruibili ad ore di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992 e i permessi e congedi fruibili ad ore disciplinati dal decreto legislativo n. 151/2001;

b) non sono assoggettate alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi dieci giorni;

c) sono fruibili per frazioni di ora dopo la prima ora.

4. Ai fini del computo del periodo di comporto, sei ore e venti minuti di assenza fruiti su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.

5. Le assenze orarie di cui al comma 1 possono essere fruite anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dirigente viene computata con riferimento all'orario di lavoro convenzionale nella giornata di assenza di cui all'art. 27, comma 9 (Orario di lavoro dei dirigenti).

6. Nel caso di assenza fruita su base giornaliera, il trattamento economico accessorio del dirigente è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.

7. In caso di rapporto di lavoro a impegno orario ridotto, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.

8. L' assenza richiede il rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle ventiquattro ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dirigente intende fruire dell'assenza giornaliera od oraria.

9. L'assenza di cui al comma 1 è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal personale competente della struttura, anche privata ove si è svolta la visita o la prestazione.

10. L'attestazione è inoltrata all'azienda o ente dal dirigente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima per via telematica a cura del medico o della struttura.

11. Nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dirigente conseguente ad una patologia in atto, la relativa assenza viene imputata alla malattia con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale ipotesi, l'assenza per malattia è giustificata mediante:

a) attestazione di malattia del medico curante individuato in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all'azienda o ente secondo le modalità ordinariamente previste in tali ipotesi;

b) attestazione di presenza, redatta dal personale competente della struttura, anche privata ove si è svolta la visita o la prestazione, secondo le previsioni dei commi 9 e 10.

12. Analogamente a quanto previsto dal comma precedente, nei casi in cui l'incapacità lavorativa è determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o delle terapie, la relativa assenza viene imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale caso l'assenza è giustificata mediante l'attestazione di cui al comma 11, lettera *b)*.

13. Nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura, ai sensi delle previsioni dei commi 9, 10 e 11.

14. Nel caso di dirigenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, è sufficiente anche un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o un calendario stabilito. I dirigenti interessati producono tale certificazione all'azienda o ente prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario previsto ove esistente. A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza, ai sensi dei commi 9, 10 e 11 dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste, nonché il fatto che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico.

15. Resta ferma la possibilità per il dirigente, per le finalità di cui al comma 1, di fruire in alternativa alle assenze di cui al presente articolo, anche delle assenze per motivi familiari e personali e dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dai vigenti CCNL.

16. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 40 (Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici) del CCNL del 19 dicembre 2019.

Art. 38.

Assenze per malattia

1. Il dirigente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso in corso.

2. Al dirigente che ne faccia tempestiva richiesta prima del superamento del periodo previsto dal comma 1, può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di diciotto mesi in casi particolarmente gravi.

3. Prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, l'azienda o ente, dandone preventiva comunicazione all'interessato o su iniziativa di quest'ultimo, procede all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite dell'organo medico competente ai sensi delle vigenti disposizioni al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità psico-fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, nel caso che il dirigente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'azienda o ente procede secondo quanto previsto dal decreto del Presidente della Repubblica n. 171 del 2011.

5. Ove non sia possibile applicare il precedente comma 4, oppure nel caso di inidoneità permanente e assoluta a qualsiasi attività lavorativa, ivi inclusa quella a proficuo lavoro, l'azienda o ente, con le procedure di cui al decreto del Presidente della Repubblica n. 171/2011 risolve il rapporto di lavoro, previa comunicazione all'interessato, entro trenta giorni dal ricevimento del verbale di accertamento medico, corrispondendo l'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'art. 83 (Termini di preavviso).

6. L'azienda o ente può richiedere, con le procedure di cui al comma 3, dandone preventiva comunicazione all'interessato, l'accertamento della idoneità psico-fisica del dirigente, anche prima dei termini temporali di cui ai commi 1 e 2, in caso di disturbi del comportamento gravi, evidenti e ripetuti oppure in presenza di condizioni fisiche che facciano fondatamente presumere l'inidoneità permanente assoluta o relativa al servizio oppure l'impossibilità di rendere la prestazione.

7. Qualora, a seguito dell'accertamento medico effettuato ai sensi del comma 6, emerga una inidoneità permanente solo allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo, l'azienda o ente procede secondo quanto previsto dal comma 4, anche in caso di mancato superamento dei periodi di conservazione del posto di cui al presente articolo. Analogamente, nell'ipotesi in cui il dirigente venga dichiarato assolutamente inidoneo ad ogni proficuo lavoro, si provvede secondo quanto previsto dal comma 5.

8. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

9. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.

10. Il trattamento economico spettante al dirigente che si assenti per malattia, fermo restando quanto previsto dall'art. 71 del decreto-legge n. 112/2008, è il seguente:

a) la retribuzione corrispondente al trattamento fondamentale di cui all'art. 60, comma 1, lettera *a)* (Struttura della retribuzione) per i primi nove mesi di assenza; nell'ambito di tale periodo, dall'undicesimo giorno di malattia nell'ipotesi di malattie superiori a dieci giorni o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post-ricovero, al dirigente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 59, comma 2, lettera *c)* (Retribuzione e sue definizioni);

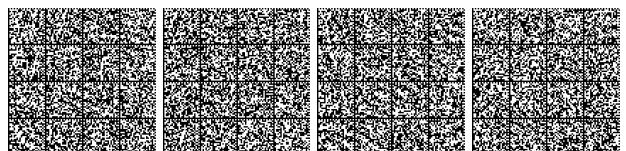
b) 90% della retribuzione di cui all'art. 59, comma 2, lettera *c)* (Retribuzione e sue definizioni) per i successivi tre mesi di assenza;

c) 50 % della retribuzione di cui all'art. 59, comma 2, lettera *c)* (Retribuzione e sue definizioni) per gli ulteriori sei mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;

d) i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti;

e) i trattamenti accessori correlati alla *performance* dell'anno competono, secondo i criteri definiti ai sensi dell'art. 9, comma 5, lettera *c)* (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) se e nella misura in cui sia valutato un positivo apporto del dirigente ai risultati, per effetto dell'attività svolta nel corso dell'anno, durante le giornate lavorate, secondo un criterio non necessariamente proporzionale a queste ultime.

11. Ai fini della determinazione del trattamento economico spettante al lavoratore in caso di malattia, le assenze dovute a *day hospital*, al ricovero domiciliare certificato dalla Asl o dalla struttura sanitaria che effettua la prestazione purché sostitutivo del ricovero ospedaliero o nei casi di *day surgery*, *day service*, pre-ospedalizzazione e pre-ricovero, sono equiparate a quelle dovute al ricovero ospedaliero, anche per i conseguenti periodi di convalescenza.

12. L'assenza per malattia, salvo comprovato impedimento, deve essere comunicata alla struttura di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza.

13. Il dirigente che, durante l'assenza, per particolari motivi dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione all'ufficio competente, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.

14. Il dirigente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'azienda o ente, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, nelle fasce di reperibilità previste dalle disposizioni vigenti. Sono fatti salvi i casi di esclusione dall'obbligo di reperibilità previsti dalla vigente normativa.

15. Qualora il dirigente debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato, per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'azienda o ente.

16. Nel caso in cui l'infermità sia riconducibile alla responsabilità di un terzo, il dirigente è tenuto a darne comunicazione all'azienda o ente. In tal caso il risarcimento del danno da mancato guadagno effettivamente pagato dal terzo responsabile al dirigente è versato da quest'ultimo all'azienda o ente fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza, ai sensi del comma 10 compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'azienda o ente, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

17. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 41 (Assenze per malattia) del CCNL del 19 dicembre 2019.

Art. 39.

Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita

1. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia ed altre ad esse assimilabili, attestate secondo le modalità di cui al comma 2, sono esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di comporto, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di *day hospital* o accesso ambulatoriale e convalescenza post-intervento, nonché i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie. In tali giornate il dirigente ha diritto all'intero trattamento economico di cui all'art. 59, comma 2, lettera *c)* (Retribuzione e sue definizioni).

2. L'attestazione della sussistenza delle particolari patologie richiedenti le terapie salvavita di cui al comma 1 deve essere rilasciata dalle competenti strutture medico-legali delle aziende sanitarie locali o dagli istituti o strutture accreditate o dalle strutture con competenze mediche delle pubbliche amministrazioni.

3. Rientrano nella disciplina del comma 1, anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate terapie, comportanti incapacità lavorativa.

4. I giorni di assenza dovuti al ricovero ospedaliero, al *day hospital* o accesso ambulatoriale, alle terapie e agli effetti collaterali delle stesse, di cui ai commi precedenti, sono debitamente certificati dalle competenti strutture del Servizio sanitario nazionale o dagli istituti o strutture accreditate ove è stata effettuata la terapia o dall'organo medico competente.

5. La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dirigente e, dalla data dell'attestazione di cui al comma 2, decorrono le disposizioni di cui ai commi precedenti.

6. La disciplina del presente articolo si applica alle assenze di cui al comma 1, intervenute successivamente alla data di sottoscrizione definitiva del presente contratto collettivo nazionale, anche con riferimento a patologie preesistenti.

7. La disciplina del presente articolo è estesa anche ai casi di trapianti di organi e/o tessuti.

8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 42 (Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita) del CCNL del 19 dicembre 2019.

Art. 40.

Infortuni sul lavoro, malattie professionali e infermità dovute a causa di servizio

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia professionale o all'abrogata infermità (infortunio o malattia) riconosciuta al dirigente da causa di servizio, seppure nei limiti di cui al successivo comma 2, il dirigente ha diritto alla conservazione del posto fino a guarigione clinica certificata dall'ente istituzionalmente preposto e, comunque, non oltre il periodo di conservazione del posto pari a diciotto mesi prorogabili per ulteriori diciotto in casi particolarmente gravi. In tale periodo di comporto, che è diverso e non cumulabile con quello previsto per la malattia ordinaria, al dirigente spetta la retribuzione di cui di cui all'art. 59, comma 2, lettera *c)* (Retribuzione e sue definizioni).

2. Per le infermità dovute a causa di servizio, la disciplina di cui al presente articolo si applica nei limiti di cui all'art. 6 del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito nella legge 22 dicembre 2011, n. 214, solo per i dirigenti che hanno avuto il riconoscimento della causa di servizio prima dell'entrata in vigore delle citate disposizioni.

3. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 43 (Infortuni sul lavoro, malattie professionali e infermità dovute a causa di servizio) del CCNL del 19 dicembre 2019.

Art. 41.

Congedi dei genitori

1. Al dirigente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità contenute nel decreto legislativo n. 151 del 2001, come modificato e integrato dalle successive disposizioni di legge, con le specificazioni di cui al presente articolo.

2. Nel periodo di congedo per maternità e per paternità di cui agli articoli 16, 17, 27-*bis* e 28 del decreto legislativo n. 151 del 2001, alla dirigente o al dirigente spetta la retribuzione di cui all'art. 59, comma 2, lettera *c)* (Retribuzione e sue definizioni) inclusi i ratei di tredicesima ove maturati.

3. Nell'ambito del congedo parentale previsto, per ciascun figlio, dall'art. 32, comma 1, del decreto legislativo n. 151 del 2001, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, i riposi di cui al decreto legislativo n. 151 del 2001 e sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio nonché della maturazione della tredicesima mensilità e sono retribuiti per intero secondo quanto previsto dal comma 2.

4. Successivamente al congedo per maternità o di paternità, di cui al comma 2 e fino al terzo anno di vita del bambino (congedo per la malattia del figlio), nei casi previsti dall'art. 47 del decreto legislativo n. 151 del 2001, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità di cui al comma 2.

5. I periodi di assenza di cui ai commi 3 e 4, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.

6. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di congedo parentale, ai sensi dell'art. 32 del decreto legislativo n. 151 del 2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con la indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza, almeno cinque giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento o altro strumento telematico idoneo a garantire la certezza dell'invio nel rispetto del suddetto del suddetto termine minimo. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

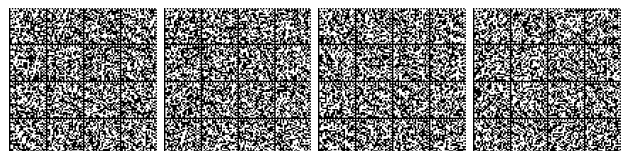
7. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto della disciplina di cui al comma 6, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 44 (Congedi dei genitori) del CCNL del 19 dicembre 2019.

Art. 42.

Tutela dei dirigenti in particolari condizioni psicofisiche

1. Allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero dei dirigenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stato accertato, da una struttura sanitaria pubblica o convenzionata in base alle leggi nazionali e regionali vigenti, lo stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico, di ludopatia o di disturbi del comportamento alimentare e che si impegni-

no a sottoporsi a un progetto terapeutico di recupero predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di sviluppo ed esecuzione del progetto:

a) il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto per le assenze per malattia;

b) concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;

c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a impegno orario ridotto, limitatamente alla durata del progetto di recupero;

d) assegnazione del dirigente a compiti diversi da quelli abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.

2. I dirigenti, i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado ovvero il coniuge o i conviventi ai sensi della legge n. 76/2016 che si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa per motivi di famiglia per l'intera durata del progetto medesimo.

3. I periodi di assenza di cui al presente articolo non vengono presi in considerazione ai fini del periodo di comporto previsto per le assenze per malattia.

4. Il dirigente deve riprendere servizio presso l'azienda o ente nei quindici giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.

5. Qualora risulti che i dirigenti di cui al comma 1 non si sottopongono per loro volontà alle previste terapie, l'azienda o ente può procedere all'accertamento dell'idoneità psicofisica degli stessi allo svolgimento della prestazione lavorativa, con le modalità previste dalle disposizioni relative alle assenze per malattia.

6. Qualora, durante il periodo di sospensione dell'attività lavorativa, vengano meno i motivi che hanno giustificato la concessione del beneficio di cui al presente articolo, il dirigente è tenuto a riprendere servizio di propria iniziativa o entro il termine appositamente fissato dall'azienda o ente.

7. Nei confronti del dirigente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla conclusione del progetto di recupero o alla scadenza del termine di cui al comma 6, il rapporto di lavoro è risolto nel rispetto della normativa disciplinare.

8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 46 (Tutela dei dirigenti in particolari condizioni psicofisiche) del CCNL del 19 dicembre 2019.

Capo VI
FORMAZIONE

Art. 43.
Principi generali e finalità della formazione

1. Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del dirigente svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle aziende ed enti.

2. La formazione e l'aggiornamento professionale del dirigente sono assunti dalle aziende ed enti come metodo permanente per la valorizzazione della capacità ed attitudini personali e quale supporto per l'assunzione delle responsabilità affidate, al fine di promuovere lo sviluppo del sistema sanitario. La formazione del personale dirigente deve essere inserita al centro dei processi di pianificazione e programmazione delle aziende sanitarie e deve essere coordinata e integrata con gli obiettivi programmatici e strategici di *performance* dell'azienda, trovando una piena integrazione nel ciclo della *performance* e con le politiche di reclutamento, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane.

3. Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, le aziende ed enti assumono la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

4. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:

valorizzare il patrimonio professionale presente nelle aziende ed enti;

assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la sicurezza, la qualità e l'efficienza;

garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;

favorire la crescita professionale e lo sviluppo delle potenzialità dei dirigenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi;

incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di sicurezza, qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo orientati al miglioramento della qualità e della sicurezza delle cure;

favorire l'interazione multiprofessionale, interprofessionale e multidisciplinare nella prospettiva dell'integrazione dei servizi territoriali ed ospedalieri per garantire il passaggio delle informazioni cliniche e la continuità assistenziale.

Art. 44.
Pianificazione strategica di conoscenze e saperi

1. Le parti riconoscono l'importanza dell'attivazione di percorsi formativi differenziati per *target* e/o discipline di riferimento, al fine di promuovere lo sviluppo di conoscenze e competenze rispetto ad ambiti strategici comuni a tutti i dirigenti che siano inseriti nell'ambito di appositi sistemi di accreditamento e che garantiscano alta qualificazione, tra cui interventi formativi sui temi dell'etica pubblica.

2. Le aziende ed enti, nel rispetto di quanto previsto all'art. 6, comma 3, lettera *k)* (Confronto aziendale):

favoriscono la formazione di tutti i dirigenti finalizzata alla conoscenza dei rischi potenziali per la sicurezza e le procedure da seguire per proteggere sè stessi ed i colleghi da atti di violenza, attraverso la formazione sui rischi specifici connessi con l'attività svolta, inclusi i metodi di riconoscimento di segnali di pericolo o di situazioni che possono condurre ad aggressione, metodologie per gestire pazienti aggressivi e violenti;

favoriscono la formazione di tutti i dirigenti finalizzata alla conoscenza del rischio clinico e della sicurezza delle cure;

favoriscono misure formative finalizzate alla transizione digitale nonché interventi di supporto per l'acquisizione e l'arricchimento delle competenze digitali, in particolare quelle iniziali;

pianificano programmi finalizzati all'adozione di nuove competenze per i dirigenti nell'ambito della disciplina di inquadramento anche in relazione al monitoraggio della performance individuale, al fine di incoraggiare i processi di sviluppo e trasformazione della pubblica amministrazione;

favoriscono la formazione dei dirigenti finalizzata alla conoscenza del rischio lavorativo e delle misure da adottare per aumentare le condizioni di sicurezza.

Art. 45.
Formazione ed aggiornamento professionale, partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata

1. L'azienda o l'ente definisce annualmente la quota di risorse da destinare ad iniziative di formazione ed aggiornamento dei dirigenti costituendo un apposito fondo. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua, a carico del bilancio aziendale, non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale dirigente destinatario del presente CCNL, nel rispetto della circolare del Ministro della funzione pubblica n. 14 del 24 aprile 1995 e dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materie. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. La definizione delle risorse annuali è oggetto di informazione preventiva ai sensi dell'art. 5, comma 4, lettera *d)* (Informazione) e lo stato di attuazione dei piani di formazione e aggiornamento professionale costituisce oggetto di confronto aziendale ai sensi dell'art. 6, comma 3, lettera *k)* (Confronto aziendale).

2. L'azienda o ente, nell'ambito dei propri obiettivi di sviluppo e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6, comma 3, lettera *k)* (Confronto aziendale), realizza iniziative di formazione e di aggiornamento professionale obbligatorio anche avvalendosi della collaborazione di altri soggetti pubblici o privati specializzati nel settore. Le attività formative devono tendere, in particolare, a rafforzare la cultura manageriale, la competenza professionale specifica e la capacità dei dirigenti di gestire iniziative di miglioramento e di innovazione dei servizi, destinate a caratterizzare le strutture sanitarie del comparto in termini di dinamismo, competitività e qualità dei servizi erogati.

3. La partecipazione alle iniziative di formazione o di aggiornamento professionale obbligatorio, inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, viene concordata dall'azienda o ente con i dirigenti interessati ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti e i relativi oneri sono a carico dell'azienda o ente. Essa può comprendere la ricerca finalizzata, in base a programmi approvati, sulla base della normativa vigente, dalle aziende o enti, anche in relazione agli indirizzi nazionali e regionali. In ogni caso la partecipazione alle iniziative di formazione deve essere prioritariamente garantita ai dirigenti dichiarati in esubero al fine di favorirne la ricollocazione nell'ambito degli incarichi dirigenziali previsti dal presente CCNL.

4. L'azienda o ente deve organizzare le iniziative di formazione o aggiornamento obbligatorio ivi incluse quelle necessarie per l'acquisizione dei crediti ECM di cui all'art. 51 del CCNL 19 dicembre 2019 nell'ambito della riserva oraria di cui all'art. 27, comma 6 (Orario di lavoro dei dirigenti) tenuto conto del comma 7 del medesimo articolo, la formazione continua ed ECM, la formazione e l'aggiornamento obbligatorio derivanti da specifiche disposizioni di legge e la formazione e aggiornamento non obbligatorio.

5. Per la formazione continua ed ECM ad iniziativa del dirigente e l'aggiornamento facoltativo, che comprende documentate iniziative, selezionate dai dirigenti interessati si può fare ricorso alle ore previste dall'art. 27, comma 6, (Orario di lavoro dei dirigenti) e dall'art. 33, comma 1, lettera *a)*, (Assenze giornaliere retribuite), senza oneri per l'azienda o ente. L'eventuale concorso alle spese da parte dell'azienda o ente è, in tal caso, strettamente subordinato all'effettiva connessione delle iniziative con l'attività di servizio.

6. Al fine di favorire con ogni possibile strumento il diritto alla formazione e all'aggiornamento professionale del dirigente, sono in particolare previsti, oltre quelli esistenti, gli istituti di cui agli articoli 19 del CCNL 10 febbraio 2004, Area IV e III, con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Congedi per la formazione) e art. 52 del CCNL 19 dicembre 2019 (Comando finalizzato), per i quali è possibile la fruizione di speciali congedi.

7. La partecipazione dei dirigenti all'attività didattica, da questi svolta a favore dell'azienda o ente di appartenenza, si realizza nelle seguenti aree di applicazione:

a) corsi di specializzazione e di insegnamento previsti dall'art. 6, commi 2 e 3, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e successive modificazioni ed integrazioni;

b) corsi di aggiornamento professionale obbligatorio del personale del comparto, organizzati dalle aziende o enti del Servizio sanitario nazionale;

c) corsi di formazione professionale *post* - base, previsti dai decreti ministeriali che hanno individuato i profili professionali di cui all'art. 6 citato nella lettera *a)*;

d) formazione di base e riqualificazione del personale.

8. Le attività di cui al comma 7, previa apposita selezione secondo l'ordinamento di ciascuna azienda o ente e nel rispetto dei protocolli previsti dalla normativa citata al precedente punto *a)*, sono riservate, prioritariamente, ai dirigenti delle medesime aziende o enti in base alle materie di rispettiva competenza, con l'eventuale integrazione di docenti esterni.

9. La remunerazione dell'attività didattica di cui al comma 7 svolta fuori dell'orario di lavoro, è stabilita in via forfetaria con un compenso orario euro 25,82, lorde, eventualmente elevabile in sede di contrattazione aziendale ai sensi dell'art. 9, comma 5, lettera *e)* (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), relativo all'impegno per la preparazione delle lezioni ed alla correzione degli elaborati nonché per la partecipazione alle attività degli organi didattici. Se l'attività di cui al precedente periodo è svolta durante l'orario di lavoro, il compenso di cui sopra spetta nella misura oraria di 6 euro per l'impegno nella preparazione delle lezioni e correzione degli elaborati in quanto svolti fuori dell'orario di lavoro. I compensi di cui al presente comma sono a carico del Fondo di cui all'art. 73 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro).

10. Nell'ambito dei criteri previsti dall'art. 6, comma 3, lettera *k)* (Confronto aziendale), saranno privilegiate le strategie e le metodologie coerenti con la necessità di implementare l'attività di formazione in ambito aziendale ed interaziendale previste dall'art. 16-*bis* e seguenti del decreto legislativo n. 502 del 1992 e successive modificazioni ed integrazioni, anche favorendo metodi di formazione che facciano ricorso a mezzi multimediali al fine di ottimizzare le risorse disponibili per il più ampio possibile coinvolgimento di destinatari.

11. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 50 (Formazione ed aggiornamento professionale, partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata) del CCNL del 19 dicembre 2019.

Capo VII
RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE

Art. 46.
Principi generali

1. In considerazione degli specifici contenuti professionali, delle particolari responsabilità, attestate dall'art. 15 del decreto legislativo n. 502/1992 e successive modificazioni ed integrazioni, nel rispetto del principio di distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo spettanti agli organi di governo e le funzioni di gestione spettanti alla dirigenza, nonché della giurisprudenza costituzionale in materia ed al fine di assicurare una migliore funzionalità ed operatività delle aziende ed enti del Servizio sanitario nazionale, sono stabilite, per i dirigenti a cui si applica il presente CCNL, specifiche fattispecie di responsabilità disciplinare, nonché il relativo sistema sanzionatorio con la garanzia di adeguate tutele ai dirigenti medesimi, nel rispetto di quanto stabilito dal decreto legislativo n. 165/2001.

2. Costituisce principio generale la netta distinzione tra le procedure ed i criteri di valutazione dei risultati e quelli relativi alla responsabilità disciplinare, anche per quanto riguarda gli esiti delle stesse. La responsabilità disciplinare attiene alla violazione degli obblighi di comportamento, secondo i principi e le modalità di cui alle previsioni di legge e contrattuali vigenti e resta distinta dalla responsabilità dirigenziale, che invece riguarda il raggiungimento dei risultati in relazione agli obiettivi assegnati, le prestazioni e le competenze professionali e organizzative dei dirigenti, responsabilità che viene accertata secondo le procedure e mediante gli organismi previsti nell'ambito del sistema di valutazione di cui al presente CCNL.

3. Restano ferme le altre fattispecie di responsabilità di cui all'art. 55, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001, che hanno distinta e specifica valenza rispetto alla responsabilità disciplinare.

4. Per la responsabilità disciplinare, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni, individuate dal presente CCNL, sono applicate secondo i principi e i criteri definiti dal presente CCNL medesimo, nel rispetto di quanto previsto dagli articoli 55 e seguenti del decreto legislativo n. 165/2001, con particolare riferimento alla regolamentazione del procedimento disciplinare. L'irrogazione della sanzione deve basarsi su elementi certi ed obiettivi, deve essere tempestivamente comunicata al dirigente e, al fine di garantire la certezza delle situazioni giuridiche, non può essere applicata una sanzione di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo.

Art. 47.
Obblighi del dirigente

1. Il dirigente conforma la sua condotta ai principi di diligenza e fedeltà di cui agli articoli 2104 e 2105 del codice civile e contribuisce alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità.

2. Il comportamento del dirigente è improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi istituzionali nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti, operando costantemente nel pieno rispetto del codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui al decreto del Presidente della Repubblica n. 62/2013 di cui si impegna a osservare tutte le disposizioni nonché dei codici di comportamento adottati dalle aziende ed enti ai sensi dell'art. 54, comma 5, del decreto legislativo n. 165/2001 e di quanto stabilito nelle Carte dei servizi.

3. Il dirigente, tenuto conto della necessità di garantire la migliore qualità del servizio, deve, in particolare:

a) assicurare il rispetto della legge, con riguardo anche alle norme regolatrici del rapporto di lavoro, nonché delle disposizioni contrattuali, nonché l'osservanza delle direttive generali e di quelle impartite dall'azienda o ente e perseguire direttamente l'interesse pubblico nell'espletamento dei propri compiti e nei comportamenti che sono posti in essere dando conto dei risultati conseguiti e degli obiettivi raggiunti;

b) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;

c) nello svolgimento della propria attività, mantenere una condotta uniformata a principi di correttezza e di collaborazione nelle relazioni interpersonali, all'interno dell'azienda o ente con gli altri dirigenti e con gli addetti alla struttura, astenendosi, in particolare nel rapporto con gli utenti, da comportamenti lesivi della dignità della persona o che, comunque, possono nuocere all'immagine dell'azienda o ente, salvo che non siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;

d) nell'ambito della propria attività, mantenere un comportamento conforme al proprio ruolo, organizzando ed assicurando la presenza in servizio correlata alle esigenze della propria struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, nel rispetto della normativa contrattuale e legislativa vigente;

e) astenersi dal partecipare, nell'espletamento delle proprie funzioni, all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi personali, del coniuge, dei conviventi, dei parenti e degli affini fino al secondo grado come indicato dal decreto del Presidente della Repubblica n. 62/2013;

f) sovrintendere, nell'esercizio del proprio potere direttivo, al corretto espletamento dell'attività del personale, anche di livello dirigenziale, assegnato alla struttura cui è preposto, nonché al rispetto delle norme del codice di comportamento e disciplinare, ivi compresa l'attivazione dell'azione disciplinare, secondo le disposizioni vigenti;

g) informare l'azienda o ente di essere stato rinviato a giudizio o che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale, quando per la particolare natura dei reati contestati al dirigente si possono configurare situazioni di incompatibilità ambientale o di grave pregiudizio per l'azienda o ente;

h) astenersi dal chiedere o accettare omaggi o trattamenti di favore, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e salvo quelli d'uso, purché di modico valore;

i) garantire, per quanto nei suoi poteri e nei suoi obblighi di servizio, il massimo rispetto dei compiti di vigilanza, operatività e continuità dell'assistenza al paziente nell'arco delle ventiquattro ore, nell'ambito delle funzioni assegnate al dirigente, nel rispetto dalla normativa contrattuale vigente;

j) assicurare la massima diligenza nella compilazione e tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche;

k) rispettare le norme di legge, contrattuali ed aziendali in materia di espletamento dell'attività libero professionale;

l) rispettare le leggi vigenti in materia di attestazione di malattia e di certificazione per l'assenza per malattia;

m) qualora svolga attività di ricerca scientifica dovrà attenersi alle regole di comportamento di buona fede internazionalmente condivise dalla comunità scientifica, e quindi dovrà evitare rigorosamente comportamenti fraudolenti volti ad alterare i risultati della ricerca di cui è responsabile al fine di conseguire un indebito vantaggio in termini di riconoscimento di pubblicazioni o ottenimento di finanziamenti;

n) rispettare gli obblighi contenuti al Titolo IX - Lavoro a distanza.

4. Il dirigente è tenuto comunque ad assicurare il rispetto delle norme vigenti in materia di segreto d'ufficio, riservatezza e protezione dei dati personali, trasparenza ed accesso all'attività amministrativa, informazione all'utenza, autocertificazione, protezione degli infortuni e sicurezza sul lavoro, nonché di divieto di fumo.

5. In materia di incompatibilità, resta fermo quanto previsto dall'art. 53 del decreto legislativo n. 165 del 2001, anche con riferimento all'art. 1, comma 60 e seguenti, della legge n. 662 del 1996.

6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 70 (Obblighi del dirigente) del CCNL del 19 dicembre 2019.

Art. 48.

Sanzioni disciplinari

1. Nel rispetto dei principi generali di cui all'art. 46 (Principi generali) le violazioni, da parte dei dirigenti, degli obblighi disciplinati nell'art. 47 (Obblighi del dirigente), secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, danno luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni:

a) censura scritta;

b) sanzione pecuniaria;

c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, secondo le previsioni dell'art. 49 (Codice disciplinare);

d) licenziamento con preavviso;

e) licenziamento senza preavviso.

2. Sono altresì previste, dal decreto legislativo n. 165/2001, le seguenti sanzioni disciplinari:

a) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni, ai sensi dell'art. 55-*bis*, comma 7;

b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art. 55-*sexies*, comma 1;

c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art. 55-*sexies*, comma 3.

3. Per le forme e i termini del procedimento disciplinare, trovano applicazione le previsioni dell'art. 55-*bis* del decreto legislativo n. 165/2001.

4. Il procedimento disciplinare viene svolto dall'ufficio competente per i procedimenti disciplinari ai sensi dell'art. 55-*bis*, comma 4, del decreto legislativo n. 165/2001.

5. Nei casi stabiliti dall'art. 55, comma 4, del decreto legislativo n. 165/2001, il soggetto competente ad assumere le determinazioni conclusive del procedimento disciplinare è il direttore generale o chi da lui delegato.

6. Nell'ambito del procedimento disciplinare previsto dall'art. 55-*bis* del decreto legislativo n. 165/2001 la contestazione dell'addebito deve essere specifica e tempestiva, nel rispetto dei termini temporali previsti dalla legge, nonché contenere l'esposizione chiara e puntuale dei fatti in concreto verificatisi, al fine di rendere edotto tempestivamente il dirigente degli elementi a lui addebitati e consentire allo stesso di esercitare il diritto di difesa.

7. Non può tenersi conto, ai fini di altro procedimento disciplinare, delle sanzioni disciplinari, decorsi due anni dalla loro irrogazione.

8. I provvedimenti cui al presente articolo non sollevano il dirigente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso, compresa la responsabilità dirigenziale, che verrà accertata nelle forme previste dal sistema di valutazione.

9. Resta in ogni caso fermo quanto previsto dall'art. 55-*quater* del decreto legislativo n. 165/2001.

10. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 71 (Sanzioni disciplinari) del CCNL del 19 dicembre 2019.

Art. 49.

Codice disciplinare

1. Le aziende ed enti sono tenute al rispetto dei principi generali di cui all'art. 46 (Principi generali) nonché dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza. A tale fine sono fissati i seguenti criteri generali riguardo il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni:

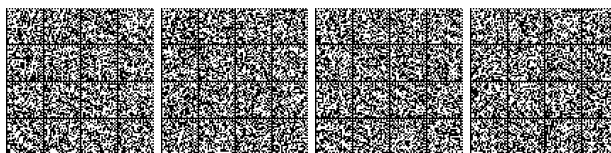
l'intenzionalità del comportamento;

il grado di negligenza dimostrata, tenuto anche conto della prevedibilità dell'evento;

la rilevanza della infrazione e dell'inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate;

le responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale ricoperto, nonché con la gravità della lesione del prestigio dell'azienda o ente;

entità del danno provocato a cose o a persone, ivi compresi gli utenti;

l'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, anche connesse al comportamento tenuto complessivamente dal dirigente o al concorso nella violazione di più persone.

2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi 4, 5, 6, 7 e 8 già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità e diversa tipologia tra quelle individuate nell'ambito del presente articolo.

3. Al dirigente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

4. La sanzione disciplinare dal minimo della censura scritta fino alla multa da euro 200 a euro 500 si applica, graduando l'entità della stessa in relazione ai criteri del comma 1, nei casi di:

a) inosservanza della normativa contrattuale e legislativa vigente, nonché delle direttive, dei provvedimenti e delle disposizioni di servizio, ivi incluse quelle relative al lavoro a distanza, anche in tema di assenze per malattia, nonché di presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-*quater*, comma 1, lettera *a)*, del decreto legislativo n. 165/2001;

b) condotta, negli ambienti di lavoro, non conforme ai principi di correttezza verso i componenti della direzione aziendale, gli altri dirigenti, i dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;

c) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;

d) comportamento negligente nella compilazione, tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche;

e) violazione dell'obbligo di comunicare tempestivamente all'azienda o ente di essere stato rinviato a giudizio o di avere avuto conoscenza che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale quando per la particolare natura dei reati contestati al dirigente si possono configurare situazioni di incompatibilità ambientale o di grave pregiudizio per l'azienda o ente;

f) inosservanza degli obblighi previsti in materia di prevenzione degli infortuni o di sicurezza del lavoro, nonché del divieto di fumo, anche se non ne sia derivato danno o disservizio per l'azienda o ente o per gli utenti;

g) violazione del segreto d'ufficio, così come disciplinato dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 della legge 7 agosto 1990, n. 241, anche se non ne sia derivato danno all'azienda o ente.

L'importo delle multe sarà introitato nel bilancio dell'azienda o ente ed è destinato alle attività relative alla sicurezza del personale sanitario.

5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni, si applica nel caso previsto dall'art. 55-*bis*, comma 7, del decreto legislativo n. 165/2001.

6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi si applica nei casi previsti dall'art. 55-*sexies*, comma 3 - salvo i casi più gravi, ivi indicati, *ex* art. 55-*quater*, comma 1, lettera f-*ter*), e comma 3-*quinquies* - e dall'art. 55-*septies*, comma 6, del decreto legislativo n. 165/2001.

7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, si applica nel caso previsto dall'art. 55-*sexies*, comma 1, del decreto legislativo n. 165/2001.

8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di sei mesi, si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nei commi 4, 5, 6, e 7 oppure quando le mancanze previste dai medesimi commi si caratterizzano per una particolare gravità;

b) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico oppure nei confronti dell'azienda o ente o dei componenti della direzione aziendale, degli altri dirigenti o dei dipendenti ovvero alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;

c) manifestazioni offensive nei confronti dell'azienda o ente o dei componenti della direzione aziendale, degli altri dirigenti, dei dipendenti o di terzi, salvo che non siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;

d) tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi di particolare gravità da parte del personale dirigente, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-*sexies*, comma 3, del decreto legislativo n. 165/2001;

e) salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-*quater*, comma 1, lettera *b)*, del decreto legislativo n. 165/2001, assenza ingiustificata dal servizio - anche svolto in modalità a distanza - o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dirigente, agli eventuali danni causati all'azienda o ente, agli utenti o ai terzi;

f) occultamento da parte del dirigente di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'amministrazione o ad esso affidati;

g) mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti aziendali in materia di espletamento di attività libero professionale;

h) comportamenti omissivi o mancato rispetto dei compiti di vigilanza, operatività e continuità dell'assistenza al paziente, nell'arco delle ventiquattro ore, nell'ambito delle funzioni assegnate e nel rispetto della normativa contrattuale vigente;

i) comportamento negligente od omissivo nella compilazione, tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche, da cui sia derivato un danno per l'azienda o ente o per i terzi;

j) inosservanza degli obblighi, a lui ascrivibili in merito alla certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia;

k) qualsiasi comportamento negligente, dal quale sia derivato grave danno all'azienda o ente o a terzi, fatto salvo quanto previsto dal comma 7;

l) atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;

m) atti, comportamenti o molestie lesivi della dignità della persona;

n) atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale ove non sussista la gravità e reiterazione;

o) fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale in applicazione dell'art. 55-*quinquies*, comma 3-*bis*, del decreto legislativo n. 165/2001;

p) ingiustificate assenze collettive nei periodi in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione di servizi all'utenza in applicazione dell'art. 55-*quinquies*, comma 3-*bis*, del decreto legislativo n. 165/2001.

9. Nei casi di sospensione di cui al presente articolo, l'azienda o ente, in relazione a documentate esigenze organizzative e funzionali dirette a garantire la continuità assistenziale, può differire, per un massimo di trenta giorni sentito l'interessato, rispetto alla conclusione del procedimento disciplinare, la data di esecuzione della sanzione.

10. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica:

1. con preavviso, per:

a. le ipotesi considerate dall'art. 55-*quater*, comma 1, lettera *b)*, *c)*, da f-*bis*), sino a f-*quinquies* del decreto legislativo n. 165/2001 e 55-*septies*, comma 4;

b. recidiva nel biennio in una delle mancanze previste ai commi 5, 6, 7 e 8 o, comunque, quando le mancanze di cui ai commi precedenti si caratterizzino per una particolare gravità;

c. mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti aziendali in materia di espletamento di attività libero professionale, ove ne sia seguito grave conflitto di interessi o una forma di concorrenza sleale nei confronti dell'azienda o ente;

d. l'ipotesi di cui all'art. 55-*quater*, comma 3-*quinquies*;

e. la violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art. 16, comma 2, secondo e terzo periodo, del decreto del Presidente della Repubblica n. 62/2013;

f. recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale o quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità;

2. senza preavviso, per:

a. le ipotesi considerate dall'art. 55-*quater*, comma 1, lettera *a)*, *d)*, *e)* ed *f)*, del decreto legislativo n. 165/2001 e dall'art. 55-*quinquies*, comma 3;

b. gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 51 (Sospensione cautelare in corso di procedimento penale), fatto salvo quanto previsto dall'art. 52, comma 1 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale);

c. condanna, anche non passata in giudicato, per:

per i delitti indicati dall'art. 7, comma 1, e 8, comma 1, del decreto legislativo n. 235/2012;

per i delitti indicati dall'art. 12, commi 1, 2 e 3, della legge 11 gennaio 2018, n. 3;

quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;

gravi delitti commessi in servizio;

delitti previsti dall'art. 3, comma 1, della legge n. 97/2001;

d. per gli atti e comportamenti non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti, seppur estranei alla prestazione lavorativa, posti in essere anche nei confronti di terzo, di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2119 del codice civile.

11. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 8 e dal comma 10 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei dirigenti di cui all'art. 47 (Obblighi del dirigente), nonché quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

12. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, nonché al codice di comportamento e alle carte dei servizi, ove emanate, deve essere data la massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'azienda o ente, secondo le previsioni dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo del decreto legislativo n. 165/2001. Tale pubblicità equivale a tutti gli effetti all'affissione all'ingresso della sede di lavoro.

13. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 12, entro quindici giorni dalla data di stipulazione del presente CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua affissione o dalla pubblicazione nel sito *web* dell'amministrazione. Resta ferma l'applicabilità delle sanzioni di legge.

14. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 72 (Codice disciplinare) del CCNL del 19 dicembre 2019.

Art. 50.

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

1. Fatta salva la sospensione cautelare disposta ai sensi dell'art. 55-*quater*, comma 3-*bis*, del decreto legislativo n. 165/2001, l'azienda o ente, qualora ritenga necessario espletare ulteriori accertamenti su fatti addebitati al dirigente, in concomitanza con la contestazione e previa puntuale informazione al dirigente, può disporre la sospensione dal lavoro dello stesso dirigente, per un periodo non superiore a trenta giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento. Tale periodo potrà essere prorogato a sessanta giorni nei casi di particolare gravità e complessità.

2. Qualora il procedimento disciplinare si concluda con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo della sospensione cautelare deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.

3. Il periodo trascorso in sospensione cautelare, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 73 (Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare) del CCNL del 19 dicembre 2019.

Art. 51.

Sospensione cautelare in corso di procedimento penale

1. Il dirigente colpito da misura restrittiva della libertà personale o da provvedimenti giudiziari inibitori che impediscono la prestazione lavorativa, è obbligatoriamente sospeso dal servizio, con sospensione dell'incarico dirigenziale conferito e privazione della retribuzione, per tutta la durata dello stato di restrizione della libertà, salvo che l'azienda o ente non proceda direttamente ai sensi dell'art. 49, comma 10 (Codice disciplinare), e dell'art. 55-*ter* del decreto legislativo n. 165/2001.

2. Il dirigente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione e con sospensione dell'incarico, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale, che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, secondo quanto previsto dall'art. 55-*ter* del decreto legislativo n. 165/2001, salvo che l'azienda o ente non proceda direttamente ai sensi dell'art. 52, comma 2 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) e dell'art. 55-*ter* del decreto legislativo n. 165/2001.

3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dirigente in presenza dei casi previsti dagli articoli 7, comma 1, e 8, comma 1, del decreto legislativo n. 235/2012 e fatta salva l'applicazione dell'art. 49 (Codice disciplinare), comma 10, qualora l'azienda o ente non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55-*ter* del decreto legislativo n. 165/2001, nonché dell'art. 52 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).

4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97/2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97/2001. È fatta salva l'applicazione dell'art. 49, comma 10, punto 2 (Codice disciplinare) qualora l'azienda o ente non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55-*ter* del decreto legislativo n. 165/2001, nonché dell'art. 52 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).

5. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica, comunque, quanto previsto dall'art. 55-*ter* del decreto legislativo n. 165/2001, comma 1, ultimo periodo.

6. Ove l'azienda o ente intenda procedere all'applicazione della sanzione di cui all'art. 49, comma 10, punto 2 (Codice disciplinare), la sospensione del dirigente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dirigente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'art. 49, comma 10, punto 2 (Codice disciplinare), l'azienda o ente ritenga che la permanenza in servizio del dirigente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivarle da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'amministrazione stessa. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso, fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art. 55-*ter* del decreto legislativo n. 165/2001, tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso la possibilità di ripresa del procedimento disciplinare per cessazione di motivi che ne avevano determinato la sospensione, ai fini dell'applicabilità dell'art. 49 (Codice disciplinare).

7. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità alimentare pari al 50% dello stipendio tabellare, nonché la retribuzione individuale di anzianità.

8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione, pronunciata con la formula «il fatto non sussiste» o «l'imputato non lo ha commesso» oppure «non costituisce illecito penale» o altra formulazione analoga, quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio, compresi gli aumenti contrattuali nel frattempo intervenuti, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art. 52 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, quanto corrisposto al dirigente precedentemente sospeso viene conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione; dal conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

10. Resta fermo quanto previsto dall'art. 55-*quater*, comma 3-*bis*, del decreto legislativo n. 165/2001.

11. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 74 (Sospensione cautelare in corso di procedimento penale) del CCNL del 19 dicembre 2019.

Art. 52.

Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia, in tutto o in parte, ad oggetto fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni dell'art. 55-*ter* e *quater*, del decreto legislativo n. 165/2001.

2. L'azienda o ente, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dirigente e, quando all'esito dell'istruttoria, non disponga di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare attivato.

3. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55-*ter* del decreto legislativo n. 165/2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale, interviene una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale o che «l'imputato non l'ha commesso» o altra formulazione analoga, l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art. 55-*ter*, comma 4, del decreto legislativo n. 165/2001, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'art. 653, comma 1, del codice di procedura penale. In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dirigente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure i fatti contestati, pur non costituendo illeciti penali, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dell'art. 55-*ter*, comma 4, del decreto legislativo n. 165/2001.

4. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'art. 49 (Codice disciplinare) comma 10, punto 2, e, successivamente, il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale o che «l'imputato non l'ha commesso» o altra formulazione analoga , ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi dell'art. 55-*ter*, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001, il dirigente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'ente, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra sede, nonché all'affidamento di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dirigente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.

5. Dalla data di riammissione di cui al comma 4, il dirigente ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, compresi gli aumenti contrattuali nel frattempo intervenuti, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente, nonché della retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento. In caso di premorienza, gli stessi compensi spettano al coniuge o al convivente superstite e ai figli.

6. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 1, siano state contestate al dirigente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo le procedure previste dall'art. 55-*ter* del decreto legislativo n. 165/2001.

7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 75 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del CCNL del 19 dicembre 2019.

Art. 53.

La determinazione concordata della sanzione

1. L'Ufficio per i procedimenti disciplinari ed il dirigente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso. La procedura non ha natura obbligatoria.

2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.

3. L'Ufficio per i procedimenti disciplinari o il dirigente può proporre all'altra parte l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dirigente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art. 55-*bis*, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-*bis* del decreto legislativo n. 165/2001. La proposta dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari o del dirigente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art. 55-*bis*, comma 5, del decreto legislativo n. 165/2001.

4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'art. 55-*bis*, comma 5, del decreto legislativo n. 165/2001. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-*bis* del decreto legislativo n. 165/2001. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

6. Ove la proposta sia accettata, l'Ufficio per i procedimenti disciplinari convoca nei tre giorni successivi il dirigente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.

7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall' Ufficio per i procedimenti disciplinari e dal dirigente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'Ufficio per i procedimenti disciplinari.

8. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-*bis* del decreto legislativo n. 165/2001.

9. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La mancata conclusione entro tali termini comporta la estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

10. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 76 (La determinazione concordata della sanzione) del CCNL del 19 dicembre 2019.

Art. 54.

Reintegrazione sul posto di lavoro e indennità supplementare

1. L'azienda o ente o il dirigente possono proporre all'altra parte, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, prevista dall'art. 63, comma 2, terzo periodo del decreto legislativo n. 165/2001, il pagamento a favore del dirigente di un'indennità supplementare determinata, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, tra un minimo pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo pari al corrispettivo di ventiquattro mensilità.

2. L'indennità supplementare di cui al comma 1 è automaticamente aumentata, ove l'età del dirigente sia compresa fra i quarantasei e i cinquantasei anni, nelle seguenti misure:

sette mensilità in corrispondenza del cinquantunesimo anno compiuto;

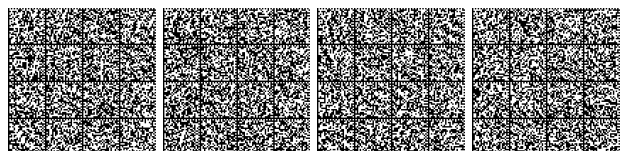
sei mensilità in corrispondenza del cinquantesimo e cinquantaduesimo anno compiuto;

cinque mensilità in corrispondenza del quarantanovesimo e cinquantatreesimo anno compiuto;

quattro mensilità in corrispondenza del quarantottesimo e cinquantaquattresimo anno compiuto;

tre mensilità in corrispondenza del quarantasettesimo e cinquantacinquesimo anno compiuto;

due mensilità in corrispondenza del quarantaseiesimo e cinquantaseiesimo anno compiuto.

3. Nelle mensilità di cui ai commi 1 e 2 è ricompresa anche la retribuzione di posizione - parte fissa già in godimento del dirigente al momento del licenziamento, con esclusione della variabile aziendale e di quella di risultato e delle altre indennità connesse all'incarico precedentemente ricoperto.

4. Il dirigente che accetti l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione non può successivamente adire l'autorità giudiziaria per ottenere la reintegrazione. In caso di pagamento dell'indennità supplementare, l'azienda o ente non può assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal dirigente cessato, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute, ai sensi dei commi 1 e 2.

5. Il dirigente che abbia accettato l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione, per un periodo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla sentenza definitiva che ha dichiarato la nullità o l'annullabilità del licenziamento, può avvalersi della disciplina di cui all'art. 30 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Qualora si realizzi il trasferimento ad altra azienda o ente, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità pari al solo periodo non lavorato.

6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 77 (Reintegrazione sul posto di lavoro e indennità supplementare) del CCNL del 19 dicembre 2019.

Art. 55.

Decorrenza e disapplicazioni del Titolo III

1. Con l'entrata in vigore del presente CCNL, ai sensi dell'art. 2, comma 2 (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia le seguenti disposizioni:

tabella per la determinazione della retribuzione spettante per particolari istituti - allegato n. 3 del CCNL del 3 novembre 2005 come aggiornata dal protocollo d'intesa dell'11 aprile 2007, art. 12, del CCNL del 10 febbraio 2004 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie;

allegato n. 2 del CCNL 3 novembre 2005 dell'Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie.

TITOLO IV
ISTITUTI NORMO-ECONOMICI

Art. 56.

Patrocinio legale

1. L'azienda e ente, nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti del dirigente per fatti o atti connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti di ufficio, assume a proprio carico, a condizione che non sussista un presunto conflitto di interesse, anche solo potenziale, ogni onere di difesa per tutti i gradi del giudizio - ivi inclusi gli oneri relativi ai consulenti tecnici e alle fasi preliminari, ove propedeutiche e necessarie per le successive fasi del giudizio - facendo assistere il dipendente da un legale, previa comunicazione all'interessato per il relativo assenso. Il dirigente può individuare un legale o un consulente tecnico diversi, proponendoli all'azienda o ente, che decide in merito.

2. Qualora non abbia trovato applicazione il comma 1 e il dirigente, sempre a condizione che non sussista conflitto d'interesse, intenda comunque nominare un legale o un consulente tecnico di sua fiducia in sostituzione di quello messo a disposizione ai sensi del comma 1 o a supporto dello stesso, previa comunicazione all'azienda o ente che può motivatamente esprimere il suo diniego nei successivi quindici giorni, i relativi oneri sono interamente a carico dell'interessato, fatto salvo il rimborso di cui al periodo successivo. Nel caso di conclusione favorevole dei procedimenti di cui al comma 1 e, nell'ambito del procedimento penale, con sentenze o decreti di assoluzione, di archiviazione o sentenza o di non luogo a procedere, che abbiano valore di cosa giudicata perché il fatto non sussiste o perché l'imputato non lo ha commesso o per infondatezza della notizia di reato o perché il fatto non è previsto dalla legge come reato, l'azienda o ente procede al rimborso delle spese legali e di consulenza nel limite massimo dei costi a suo carico qualora avesse trovato applicazione il comma 1, che comunque, non potrà essere inferiore, relativamente al legale, ai parametri minimi ministeriali forensi. Tale ultima clausola si applica anche nei casi in cui al dirigente non sia stato possibile applicare inizialmente il comma 1 per presunto conflitto di interesse, anche solo potenziale, ivi inclusi i procedimenti amministrativo-contabili ove il rimborso avverrà nei limiti di quanto liquidato dal giudice.

3. Nel caso di diniego dell'azienda o ente ai sensi del comma 2, qualora il dirigente intenda comunque nominare un proprio legale o consulente tecnico di fiducia, anche ove vi sia la conclusione favorevole del procedimento i relativi oneri restano interamente a suo carico.

4. I costi sostenuti dall'azienda o ente in applicazione dei commi 1 e 2, con riferimento alla responsabilità civile, sono coperti dalla polizza assicurativa o dalle altre analoghe misure di cui all'art. 65 (Coperture assicurative per la responsabilità civile) del CCNL 19 dicembre 2019.

5. L'azienda dovrà esigere dal dirigente, eventualmente condannato con sentenza passata in giudicato per i fatti a lui imputati per averli commessi con dolo o colpa grave, tutti gli oneri sostenuti dall'azienda o ente per la sua difesa ivi inclusi gli oneri sostenuti nei procedimenti di cui al comma 1.

6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 67 (Patrocinio legale) del CCNL del 19 dicembre 2019.

Art. 57.

Welfare *integrativo*

1. Le aziende ed enti disciplinano, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 9, comma 5, lettera *j)* (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dirigenti, tra i quali:

a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi) ivi compresa l'eventuale contribuzione delle spese per l'attivazione di convenzioni per asili nido ove non presenti in azienda;

b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;

c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;

d) prestiti a favore di dirigenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;

e) altre categorie di beni e servizi che, in base alle vigenti norme fiscali, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente.

2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo di quota parte del Fondo per la retribuzione di risultato.

3. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 80-*bis* (*Welfare* integrativo) del CCNL del 19 dicembre 2019.

Art. 58.

Servizio fuori sede

1. Nei dipartimenti di prevenzione e nei servizi territoriali, con esclusione dei presidi ospedalieri, il dirigente è da considerarsi in servizio fuori sede qualora, dopo aver preso servizio presso l'ordinaria sede di lavoro, sia chiamato a prestare la propria attività lavorativa in altri luoghi dove viene inviato per temporanee esigenze di servizio con previsione di rientro presso la stessa, se è soddisfatto almeno uno dei due seguenti requisiti:

a) la durata del servizio inferiore a otto ore comprensivo dei tempi di spostamento ai sensi del comma 3;

b) il servizio viene effettuato entro il raggio di 50 km dalla ordinaria sede di lavoro.

Qualora risulti più conveniente per l'azienda raggiungere tali altri luoghi partendo direttamente dalla dimora abituale, l'inizio e la fine del servizio potranno avvenire presso la dimora del dirigente e la stessa è attestata con le modalità sostitutive di controllo di cui al comma 15 dell'art. 27 (Orario di lavoro dei dirigenti).

2. Nei casi previsti al comma 1, l'azienda o ente dispone prioritariamente l'utilizzo di mezzi aziendali; laddove non siano disponibili i mezzi aziendali, al dirigente compete il rimborso delle spese per i mezzi di trasporto pubblico o per il mezzo di trasporto proprio al quale si applica l'art. 64 del CCNL 19 dicembre 2019 (Coperture assicurative per utilizzo di mezzo di trasporto proprio o aziendale) ovvero, nei casi preventivamente individuati ed autorizzati dall'azienda o ente, dei taxi.

3. Il tempo di andata e ritorno per recarsi dalla sede al luogo di svolgimento dell'attività è da considerarsi a tutti gli effetti orario di lavoro.

4. Le aziende ed enti stabiliscono, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti ed in funzione delle proprie esigenze organizzative, le condizioni per il rimborso delle spese relative al trasporto del materiale

e degli strumenti occorrenti al dirigente per l'espletamento dell'attività affidata nonchè la disciplina del servizio fuori sede per gli aspetti di dettaglio o non regolati dal presente articolo, individuando, in tale sede, anche la documentazione necessaria per i rimborsi e le relative modalità procedurali.

5. Restano fermi gli istituti della mobilità interna, nelle sue diverse forme, disciplinato dall'art. 16 del CCNL 10 febbraio 2004 e del trattamento di trasferta di cui all'art. 80 del CCNL del 19 dicembre 2019.

TITOLO V
TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI

Capo I
STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE

Art. 59.
Retribuzione e sue definizioni

1. La retribuzione è corrisposta mensilmente, salvo quelle voci del trattamento economico accessorio per la quali sono previste diverse modalità temporali di erogazione.

2. Sono definite le seguenti nozioni di retribuzione:

a) retribuzione base mensile: costituita dallo stipendio tabellare mensile per la qualifica dirigenziale;

b) retribuzione individuale mensile, costituita da:

retribuzione base mensile di cui alla lettera *a)*;

indennità di specificità medico-veterinaria;

indennità di specificità sanitaria;

retribuzione di posizione complessiva d'incarico (parte fissa e variabile) compresa la maggiorazione prevista per l'incarico di direttore di dipartimento ovvero di incarichi che pur non configurandosi con tale denominazione, ricomprendano - secondo l'atto aziendale - più strutture complesse;

indennità di esclusività per i dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo ove spettante;

altri eventuali assegni personali a carattere fisso e continuativo comunque denominati, corrisposti per tredici mensilità;

retribuzione individuale di anzianità ove acquisita;

indennità per incarico di direzione di struttura complessa ove spettante.

Tutte le voci sopra menzionate sono ricomprese nella retribuzione individuale mensile ove spettanti e nella misura in godimento.

c) retribuzione individuale mensile per particolari istituti, costituita da:

retribuzione individuale mensile di cui alla lettera *b)*;

indennità professionale specifica di rischio radiologico e indennità di rischio radiologico ove spettante;

indennità di bilinguismo ove spettante;

retribuzione di risultato come previsto nell'art. 70 (retribuzione di risultato e relativa differenziazione);

d) retribuzione globale di fatto annuale, costituita dall'importo della retribuzione individuale mensile per dodici mensilità di cui alla lettera *c)*, alla quale si aggiunge il rateo della tredicesima mensilità per le voci che sono corrisposte anche a tale titolo, nonché l'importo annuo delle indennità contrattuali per le condizioni di lavoro percepite nell'anno di riferimento non ricomprese nella precedente lettera *c)*.

3. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili di cui al comma 2 per 26.

4. La retribuzione oraria si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili di cui al comma 2 per 156.

5. Le clausole contrattuali indicano di volta in volta a quale base retributiva debba farsi riferimento per calcolare la retribuzione giornaliera ed oraria.

6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 82 (Retribuzione e sue definizioni) del CCNL del 19 dicembre 2019.

Art. 60.
Struttura della retribuzione

1. La struttura della retribuzione dei dirigenti si compone delle seguenti voci:

a) trattamento fondamentale:

stipendio tabellare;

retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;

indennità di specificità medico-veterinaria, ove spettante;

indennità di specificità sanitaria, ove spettante;

retribuzione di posizione d'incarico parte fissa;

assegni personali, ove spettanti, ai sensi delle vigenti norme contrattuali;

indennità di esclusività per i dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo, ove spettante.

b) trattamento accessorio:

retribuzione di posizione d'incarico parte variabile aziendale sulla base della graduazione delle funzioni, ove spettante;

indennità di incarico di direzione di struttura complessa, ove spettante,

retribuzione di risultato ove spettante;

retribuzione legata alle particolari condizioni di lavoro (ivi inclusi i compensi per lavoro straordinario), ove spettante;

specifico trattamento economico ove in godimento quale assegno personale *ex* art. 38, comma 3, del CCNL 8 giugno 2000, I biennio economico (Norma transitoria per i dirigenti già di II livello) per l'area IV e *ex* art. 39, comma 2, del CCNL 8 giugno 2000, I biennio economico (Norma transitoria per i dirigenti già di II livello del ruolo sanitario) per l'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie.

2. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 83 (Struttura della retribuzione) del CCNL del 19 dicembre 2019.

Capo II
STIPENDIO TABELLARE E ALTRI EMOLUMENTI

Art. 61.
Incrementi dello stipendio tabellare

1. Lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità, previsto dall'art. 85, comma 3, del CCNL del 19 dicembre 2019 (Incrementi stipendio tabellare), è incrementato, dalle date sotto indicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondersi per 13 mensilità:

dal 1° gennaio 2019 di euro 83,00;

rideterminato dal 1° gennaio 2020 in euro 129,00;

rideterminato dal 1° gennaio 2021 in euro 135,00.

2. Gli incrementi di cui al comma 1 devono intendersi comprensivi dell'anticipazione di cui all'art. 47-*bis*, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001 corrisposta ai sensi dell'art. 1, comma 440, lettera *a)*, della legge n. 145/2018.

3. A seguito dell'applicazione dei commi 1 e 2, con la medesima decorrenza indicata al comma 1, il nuovo valore a regime annuo lordo per tredici mensilità dello stipendio tabellare dei dirigenti di cui al comma 1, è rideterminato in euro 47.015,77.

Art. 62.
Trattamento economico dei dirigenti con rapporto di lavoro ad esaurimento

1. Il presente articolo si applica ai dirigenti medici e veterinari e agli *ex* medici condotti ed equiparati di cui all'art. 86, comma 1, del CCNL del 19 dicembre 2019.

2. Lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità dei dirigenti di cui all'art. 86, comma 1, primo alinea del CCNL 19 dicembre 2019 è incrementato, dalle date sotto indicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondersi per tredici mensilità:

a) dirigenti medici:

dal 1° gennaio 2019 di euro 47,00;

rideterminato dal 1° gennaio 2020 in euro 74,00;

rideterminato dal 1° gennaio 2021 in euro 77,00.

b) dirigenti veterinari:

dal 1° gennaio 2019 di euro 60,00;

rideterminato dal 1° gennaio 2020 in euro 94,00;

rideterminato dal 1° gennaio 2021 in euro 98,00.

A seguito dell'applicazione degli incrementi previsti dal presente comma, il nuovo valore a regime annuo lordo per tredici mensilità dello stipendio tabellare dei dirigenti medici è rideterminato in euro 26.843,03 e per i dirigenti veterinari in euro 34.262,59.

3. Il trattamento economico onnicomprensivo dei dirigenti di cui all'art. 86, comma 1, secondo alinea del CCNL 19 dicembre 2019 è incrementato, dalle date sotto indicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondersi per 13 mensilità:

dal 1° gennaio 2019 di euro 15,00;

rideterminato dal 1° gennaio 2020 in euro 23,00;

rideterminato dal 1° gennaio 2021 in euro 24,00.

A seguito dell'applicazione degli incrementi previsti dal presente comma, il nuovo valore a regime annuo lordo per tredici mensilità dello stipendio tabellare è rideterminato in euro 8.356,81.

Art. 63.

Effetti dei nuovi stipendi tabellari

1. Gli incrementi degli stipendi tabellari stabiliti dagli articoli 61 (Incrementi dello stipendio tabellare) e 62 (Trattamento economico dei dirigenti con rapporto di lavoro ad esaurimento) hanno effetto, alle scadenze e negli importi previsti dalle tabelle di cui all'art. 61 (Incrementi dello stipendio tabellare), sulla tredicesima mensilità, sul trattamento ordinario di quiescenza, sul trattamento di fine rapporto, sull'indennità premio di servizio, sull'indennità di cui all'art. 51 (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale), sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto. Agli effetti dell'indennità premio di servizio, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'art. 2122 del codice civile si considerano gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art. 61 (Incrementi dello stipendio tabellare) e dell'art. 62 (Trattamento economico dei dirigenti con rapporto di lavoro ad esaurimento) sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti al personale dirigente comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto.

Art. 64.

Indennità di esclusività

1. Fatto salvo quanto previsto dal presente articolo, l'indennità di esclusività del rapporto di lavoro resta disciplinata dagli articoli 5 del CCNL dell'8 giugno 2000, II biennio, art. 8, comma 1, lettera *e)*, del CCNL del 22 febbraio 2001, art. 36 del CCNL del 3 novembre 2005 e art. 12 del CCNL del 6 maggio 2010 (Indennità di esclusività del rapporto di lavoro) per l'Area IV e dall' art. 5 del CCNL dell'8 giugno 2000, II biennio economico, art. 10. comma 1, lettera *b)*, del CCNL del 22 febbraio 2001 (Indennità di esclusività del rapporto di lavoro), art. 36 del CCNL del 3 novembre 2005 (Indennità) e art. 11 del CCNL del 6 maggio 2010, II biennio (Indennità di esclusività del rapporto di lavoro), per l'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria.

2. L'esperienza professionale/anzianità richiesta in tali disposizioni contrattuali si deve intendere riferita alla effettiva anzianità di servizio maturata in qualità di dirigente, anche a tempo determinato, anche presso altre aziende od enti di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) con o senza soluzione di continuità.

3. Ai sensi dell'art. 1, comma 407, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, a decorrere dal 1° gennaio 2021 l'indennità di esclusività dei dirigenti medici, veterinari e sanitari delle aziende ed enti di cui all'art. 1 (Campo di applicazione), è rideterminata nei seguenti valori annui, lordi comprensivi della tredicesima mensilità:

Tipologia di incarico	Dirigenza medica e veterinaria	Dirigenza sanitaria non medica
Incarichi di direzione di struttura complessa	23.461,08	23.461,08
Altri incarichi con esperienza professionale superiore a quindici anni	17.599,13	17.095,93
Altri incarichi con esperienza professionale tra cinque e quindici anni	12.913,35	7.346,16
Altri incarichi con esperienza professionale sino a cinque anni	3.199,37	2.169,22

4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 89 (Indennità di esclusività) del CCNL del 19 dicembre 2019.

Art. 65.

Indennità di specificità medico - veterinaria

1. A decorrere dal 31 dicembre 2021 ed a valere dall'anno successivo, l'indennità di specificità medico-veterinaria di cui all'art. 90-*bis* del CCNL 19 dicembre 2019 è rideterminata nei seguenti importi annui lordi comprensivi della tredicesima mensilità:

dirigenti medici e veterinari	9.162,22
dirigenti medici e veterinari di *ex* II livello	12.266,64

2. Alla corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo, nei nuovi valori di cui al comma 1, si continua a provvedere con il fondo di cui all'art. 72 (Fondo per la retribuzione degli incarichi).

Art. 66.

Indennità di specificità sanitaria

1. Ai fini del riconoscimento e della valorizzazione delle competenze e delle specifiche attività svolte dalla dirigenza inquadrata nei profili del ruolo sanitario diversi dai profili di dirigente medico e veterinario, con decorrenza 31 dicembre 2021 ed a valere dall'anno successivo, è istituita una specifica indennità, fissa e ricorrente, da corrispondersi per tredici mensilità, parte del trattamento fondamentale di cui all'art. 60 (Struttura della retribuzione), denominata «Indennità di specificità sanitaria» che ha la medesima natura dell'indennità di specificità medico-veterinaria.

2. L'indennità di cui al comma 1, per i dirigenti sanitari e delle professioni sanitarie, è definita nell'importo annuo lordo comprensivo della tredicesima mensilità, pari a euro 1.381,49.

3. Alla corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo si provvede con il fondo di cui all'art. 72 (Fondo per la retribuzione degli incarichi).

Art. 67.

Tredicesima mensilità

1. Le amministrazioni corrispondono una tredicesima mensilità nel periodo compreso tra il 15 ed il 21 dicembre di ogni anno. Qualora, nel giorno stabilito, ricorra una festività od un sabato non lavorativo, il pagamento è effettuato il precedente giorno lavorativo.

2. L'importo della tredicesima mensilità è pari alla retribuzione individuale mensile di cui all'art. 59, comma 2, lettera *b)* (Retribuzione e sue definizioni), spettante nel mese di dicembre, fatto salvo quanto previsto nei commi successivi.

3. Il diritto alla tredicesima mensilità matura per trecentosessantacinquesimi in proporzione ai giorni di servizio prestato; essa è corrisposta per intero al personale in servizio continuativo dal primo gennaio al 31 dicembre dello stesso anno.

4. Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno e nell'ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro, la tredicesima mensilità è dovuta in ragione di tanti trecentosessantacinquesimi quanti sono i giorni di servizio prestato ed è calcolata con riferimento alla retribuzione individuale mensile di cui al comma 2 spettante al lavoratore nell'ultimo mese di servizio.

5. I ratei della tredicesima non spettano per i periodi trascorsi in aspettativa per motivi personali o di famiglia o in altra condizione che comporti la sospensione o la privazione del trattamento economico.

6. Per i periodi temporali che comportino la riduzione del trattamento economico, il rateo della tredicesima mensilità, relativo ai medesimi periodi, è ridotto nella stessa proporzione della riduzione del trattamento economico, fatte salve le specifiche discipline previste da disposizioni legislative e contrattuali vigenti.

7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 39, comma 4, del CCNL 10 febbraio 2004 integrativo del CCNL 8 giugno 2000 dell'Area IV e l'art. 38, comma 4, del 10 febbraio 2004 integrativo del CCNL 8 giugno 2000 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Modalità di applicazione di benefici economici previsti da discipline speciali).

Art. 68.

Una tantum

1. Al personale in servizio e retribuito alla data del 31 dicembre 2021, con rapporto di lavoro esclusivo, è riconosciuta, in un'unica soluzione, una erogazione *una tantum*, nelle misure lorde di seguito indicate:

dirigenti medici e veterinari; dirigenti sanitari	1.430,00
dirigenti delle professioni sanitarie	1.862,00

2. L'erogazione di cui al comma 1 non è computata agli effetti dell'art. 63 (Effetti dei nuovi stipendi tabellari).

3. Per il personale con rapporto di lavoro con impegno orario ridotto l'importo è riproporzionato in relazione al loro ridotto orario contrattuale.

Capo III

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

Art. 69.

Retribuzione di posizione

1. Ad ogni dirigente è riconosciuta una retribuzione di posizione correlata a ciascuna delle tipologie d'incarico di cui all'art. 22 (Tipologie d'incarico). Essa è fissa e ricorrente ed è corrisposta, con oneri a carico del fondo di cui all'art. 72 (Fondo per la retribuzione degli incarichi) per tredici mensilità.

2. La retribuzione di posizione si compone di una parte fissa - coincidente con il suo valore minimo - e di una parte variabile, che insieme rappresentano il valore complessivo d'incarico.

3. A decorrere dal 31 dicembre 2021 e a valere dall'anno successivo, i valori annui lordi complessivi per tredici mensilità della retribuzione di posizione parte fissa, finanziata a carico del Fondo di cui all'art. 72 (Fondo per la retribuzione degli incarichi), sono rideterminati come indicato nelle seguenti tabelle:

Tipologia di incarico gestionale		Valore in euro annui lordi per 13 mesi
Incarico di direzione di struttura complessa (art. 22, comma 1, par. I, lett. a)	- Area chirurgica	18.540,00
	- Area medica - Dirigenza sanitaria - Dirigenza professioni sanitarie	17.510,00
	- Area territorio - Dirigenza veterinaria	16.480,00
Incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale (art. 22, comma 1, par. I, lett. b)		12.875,00
Incarico di direzione di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa (art. 22, comma 1, par. I, lett. c)		11.330,00

Tipologia di incarico professionale		Valore in euro annui lordi per 13 mesi
Incarico di altissima professionalità (art. 22, comma 1, par. II, lett. a)	A valenza dipartimentale (art. 22, comma 1, par. II, lett. a1)	12.875,00
	Articolazione interna di struttura complessa (art. 22, comma 1, par. II, lett. a2)	11.330,00
Incarico professionale di alta specializzazione (art. 22, comma 1, par. II, lett. b)		6.695,00
Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo (art. 22, comma 1, par. II, lett. c)		5.665,00
Incarico professionale iniziale (art. 22, comma 1, par. II, lett. d)		1.620,00

4. La complessiva retribuzione di posizione - intesa come somma della parte fissa e della parte variabile - finanziata a carico del Fondo di cui all'art. 72 (Fondo per la retribuzione degli incarichi), è definita entro i valori massimi annui lordi per tredici mensilità indicati nelle seguenti tabelle:

Tipologia di incarico gestionale	Valore in euro annui lordi per 13 mesi
Incarico di direzione di struttura complessa (art. 22, comma 1, par. I, lett. a)	50.000,00
Incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale (art. 22, comma 1, par. I, lett. b)	42.000,00
Incarico di direzione di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa (art. 22, comma 1, par. I, lett. c)	42.000,00

Tipologia di incarico professionale	Valore in euro annui lordi per 13 mesi
Incarico di altissima professionalità (art. 22, comma 1, par. II, lett. a)	42.000,00
Incarico professionale di alta specializzazione (art. 22, comma 1, par. II, lett. b)	42.000,00
Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo (art. 22, comma 1, par. II, lett. c)	30.000,00
Incarico professionale iniziale (art. 22, comma 1, par. II, lett. d)	30.000,00

5. Resta fermo quanto previsto all'art. 62, comma 5, del CCNL 19 dicembre 2019 (Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi da parte del collegio tecnico) in merito alla decurtazione della retribuzione di posizione complessiva in caso di valutazione negativa.

6. La retribuzione di posizione complessiva è attribuita sulla base della graduazione delle funzioni definita in sede aziendale, tenendo conto delle articolazioni aziendali individuate dalle leggi regionali di organizzazione e degli eventuali atti d'indirizzo e coordinamento del Ministero della salute.

7. La graduazione delle funzioni è effettuata dalle aziende od enti sulla base dei seguenti criteri e parametri di massima che i medesimi enti od aziende possono assumere, anche in modo semplificato, per adattarli alla loro specifica situazione organizzativa, nel rispetto delle

leggi regionali e degli eventuali atti di indirizzo di cui al comma 6 nonché previo confronto ai sensi dell'art. 6, comma 3, lettera *d)* (Confronto aziendale):

a) tipologia di incarico conferito, nel rispetto di quanto previsto dal capo II di cui al Titolo III sul «Sistema degli incarichi dirigenziali» e in particolare dall'art. 22, comma 1 (Tipologie d'incarico);

b) complessità della struttura in relazione alla sua articolazione interna, con particolare riguardo ai dipartimenti;

c) grado di autonomia in relazione anche ad eventuale struttura sovraordinata;

d) affidamento e gestione di *budget*;

e) consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali ricomprese nel *budget* affidato;

f) importanza e delicatezza della funzione esplicitata da espresse e specifiche norme di legge;

g) svolgimento di funzioni di coordinamento, indirizzo, ispezione e vigilanza, verifica di attività direzionali;

h) grado di competenza specialistico-funzionale o professionale;

i) utilizzazione nell'ambito della struttura di metodologie e strumentazioni significativamente innovative e con valenza strategica per l'azienda od ente;

j) affidamento di programmi di ricerca, aggiornamento, tirocinio e formazione in rapporto alle esigenze didattiche dell'azienda o ente;

k) produzione di entrate proprie destinate al finanziamento generale dell'azienda od ente;

l) rilevanza degli incarichi di direzione di struttura complessa interna all'unità operativa ovvero a livello aziendale;

m) ampiezza del bacino di utenza per le unità operative caratterizzate da tale elemento e reale capacità di soddisfacimento della domanda di servizi espressa;

n) valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali, purché collegata oggettivamente con uno o più dei precedenti criteri;

o) per gli incarichi professionali, afferenza della posizione professionale al dipartimento o alla struttura complessa.

8. Nell'ambito della medesima azienda o ente, agli incarichi è attribuita la stessa retribuzione di posizione complessiva, a parità di rilevanza delle funzioni e delle connesse responsabilità sulla base dei criteri di graduazione adottati.

9. Ai dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo, ferma la graduazione delle relative funzioni dirigenziali, spetta il 55% della sola retribuzione di posizione - parte fissa.

10. Nel conferimento dell'incarico di direttore di dipartimento ovvero di incarichi che, pur non configurandosi con tale denominazione, ricomprendano - secondo l'atto aziendale - più strutture complesse - per la retribuzione di posizione - parte variabile -, è prevista una maggiorazione fra il 30% ed il 50%, che continua ad essere posta a carico del bilancio aziendale, calcolato sul valore indicato per l'incarico di direzione di struttura complessa indicato nella tabella di cui al comma 4.

11. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 91 (Retribuzione di posizione) del CCNL del 19 dicembre 2019.

Art. 70.

Retribuzione di risultato e relativa differenziazione

1. Le aziende ed enti definiscono, nel rispetto dell'art. 9, comma 5, lettera *b)* (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), i criteri per la determinazione e per l'erogazione della retribuzione di risultato correlata alla *performance* organizzativa e individuale tenendo presente quanto previsto nel presente articolo.

2. La retribuzione di risultato è, in via principale, correlata all'incarico svolto e alla preventiva definizione, da parte delle aziende ed enti degli obiettivi e dei livelli di prestazione annuali da assegnare nell'ambito del ciclo della *performance* di cui all'art. 4 e all'art. 15 e seguenti del decreto legislativo n. 150/2009, nel rispetto dei principi contenuti nel medesimo decreto nonché delle disposizioni regionali in materia.

3. Gli obiettivi e i livelli di prestazione, preventivamente illustrati dal dirigente responsabile dell'articolazione aziendale a tutti i dirigenti dell'unità operativa, sono assegnati formalmente a ciascuno di essi anche secondo la tipologia degli incarichi agli stessi conferiti.

4. La retribuzione di risultato è attribuita, anche nel periodo di prova, in modo differenziato sulla base dei livelli di raggiungimento dei risultati prestazionali e di gestione conseguiti in coerenza dei suddetti obiettivi, secondo le risultanze positive dei sistemi di valutazione adottati in conformità a quanto previsto nel Capo VIII di cui al Titolo III intitolato «Verifica e valutazione dei dirigenti» del CCNL del 19 dicembre 2019.

5. La quota delle risorse del «Fondo per la retribuzione di risultato» destinate a remunerare la *performance* organizzativa e quella individuale è determinata ai sensi dell'art. 95, comma 10, del CCNL 19 dicembre 2019 (Fondo per la retribuzione di risultato).

6. Ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'azienda o ente, è attribuita una maggiorazione della retribuzione di risultato che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al dirigente valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

7. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 9, comma 5, lettera *b)* (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite della retribuzione di risultato attribuita ai dirigenti valutati positivamente ai sensi del comma 1.

8. La contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 9, comma 5, lettera *b)* (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di dirigenti valutati, a cui la maggiorazione di cui al comma 2 può essere attribuita.

9. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 93 (Retribuzione di risultato e relativa differenziazione) del CCNL del 19 dicembre 2019. Sono altresì disapplicati l'art. 65, comma 3, ultimo periodo del CCNL del 5 dicembre 1996, I biennio economico (La produttività per i dirigenti medici e veterinari di I e II livello del servizio sanitario nazionale) per l'Area IV e l'art. 62, comma 3, ultimo periodo del CCNL del 5 dicembre 1996, I biennio economico (La produttività per i dirigenti del Servizio sanitario nazionale) per l'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie.

Art. 71.

Clausola di garanzia

1. Ai dirigenti con rapporto esclusivo e con valutazione positiva, in relazione all'incarico conferito, è garantito un valore minimo di retribuzione di posizione complessiva sulla base della effettiva anzianità di servizio maturata in qualità di dirigente, anche a tempo determinato, anche presso altre aziende od enti di cui all'art. 1 (Campo di applicazione), con o senza soluzione di continuità, fermo restando quanto previsto dall'art. 22, comma 2 (Tipologie d'incarico).

2. I valori minimi di retribuzione di posizione complessiva, annua, lorda per tredici mensilità di cui al comma 1 sono stabiliti come segue:

anzianità uguale o superiore a cinque anni e inferiore a quindici anni - euro 5.665,00;

anzianità uguale o superiore a quindici anni e inferiore a venti anni - euro 6.600,00;

anzianità uguale o superiore a venti anni - euro 7.900,00.

3. Ai fini della verifica del possesso del requisito della «valutazione positiva», ai sensi del comma 1, si fa riferimento, per quanto concerne le anzianità di cui al comma 2, primo e secondo alinea, alla valutazione effettuata per il riconoscimento del maggior valore di indennità di esclusività, in corrispondenza dei diversi scaglioni di anzianità a tal fine previsti. Ai fini del riconoscimento del valore di cui al comma 2, terzo alinea, si fa invece riferimento all'ultima valutazione in ordine di tempo effettuata dal collegio tecnico.

4. Qualora la retribuzione di posizione complessiva dell'incarico conferito, dovesse risultare inferiore rispetto ai valori di cui al comma 2, la retribuzione di posizione d'incarico verrà maggiorata fino al raggiungimento dei valori di cui al comma 2. Tale maggiorazione è da intendersi come parte variabile della retribuzione di posizione e non opera nel caso in cui la retribuzione di posizione complessiva dell'incarico conferito sia superiore ai valori di cui al comma 2. La maggiorazione, se spettante, è erogata a decorrere dal primo giorno del mese successivo a quello in cui gli scaglioni di anzianità di cui al comma 2 sono maturati.

5. Con decorrenza di cui al comma 1, il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 92 (Clausola di garanzia) del CCNL del 19 dicembre 2019.

Capo IV
FONDI AZIENDALI

Art. 72.
Fondo per la retribuzione degli incarichi

1. Sono confermate le modalità di costituzione e di utilizzo del «Fondo per la retribuzione degli incarichi» di cui all'art. 94 del CCNL 19 dicembre 2019, con le modifiche ed integrazioni di cui al presente articolo. Gli utilizzi del presente fondo, indicati al comma 7 dell'art. 94 del CCNL 19 dicembre 2019, a decorrere dall'anno successivo quello di sottoscrizione del presente CCNL sono integrati con le indennità di sostituzione di cui all'art. 25.

2. La parte stabile del Fondo di cui al presente articolo è incrementata delle seguenti ulteriori risorse rispetto a quelle già previste dall'art. 94, commi 2 e 3, del CCNL 19 dicembre 2019:

a) a decorrere dal 31 dicembre 2021 e a valere dall'anno successivo di un importo, su base annua, pari a euro 1.109,31 pro-capite, applicati alle unità di dirigenti destinatari del presente CCNL in servizio al 31 dicembre 2018; una quota dell'incremento di cui al presente alinea, in una misura non superiore a 4 euro pro-capite annue, è riservato alla rivalutazione della retribuzione di posizione parte variabile dei dirigenti delle professioni sanitarie;

b) della quota di risorse destinata al presente fondo ai sensi dell'art. 75, comma 1, secondo alinea (Riparto risorse previste da specifiche disposizioni di legge), con la decorrenza ivi indicata.

3. Il fondo di cui al presente articolo deve essere integralmente utilizzato; le voci di utilizzo sono oggetto di informazione ai sensi dell'art. 5, commi 4, lettera *b)*, e 5 (Informazione). Eventuali risorse che annualmente a consuntivo risultassero ancora disponibili nel fondo, sono temporaneamente utilizzate nel Fondo per la retribuzione di risultato relativo al medesimo anno e, quindi, riassegnate al fondo di cui al presente articolo a decorrere dall'anno successivo.

Art. 73.
Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro

1. Sono confermate le modalità di costituzione ed utilizzo del «Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro» di cui all'art. 96 del CCNL del 19 dicembre 2019 con esclusione del comma 4, lettera *c)*, del medesimo articolo, con le modifiche ed integrazioni di cui al presente articolo.

2. La parte stabile del Fondo di cui al presente articolo è incrementata delle seguenti ulteriori risorse rispetto a quelle già previste dall'art. 96, commi 2 e 3, del CCNL 19 dicembre 2019:

a) a decorrere dal 31 dicembre 2021 e a valere dall'anno successivo di un importo, su base annua, pari a euro 136,56 pro-capite, applicati alle unità di dirigenti destinatari del presente CCNL in servizio al 31 dicembre 2018;

b) della quota di risorse destinata al presente fondo ai sensi dell'art. 75, comma 1, primo alinea (Riparto risorse previste da specifiche disposizioni di legge), con la decorrenza ivi indicata.

3. La parte variabile del Fondo di cui al presente articolo è incrementabile delle seguenti ulteriori risorse rispetto a quelle già previste dall'art. 96, comma 4, del CCNL 19 dicembre 2019:

a) della quota di risorse destinata al presente fondo ai sensi dell'art. 75, comma 2 (Riparto risorse previste da specifiche disposizioni di legge), con la decorrenza ivi indicata;

b) della quota di risorse destinata al presente fondo ai sensi dell'art. 75, comma 4 (Riparto risorse previste da specifiche disposizioni di legge), con la decorrenza ivi indicata.

4. Agli utilizzi del Fondo di cui al presente articolo, già previsti dall'art. 96, comma 5, del CCNL 19 dicembre 2019, si aggiungono i seguenti ulteriori utilizzi:

a) corresponsione dell'indennità di cui all'art. 79 con le specifiche risorse di cui al comma 3, lettera *a)*.

5. Il fondo di cui al presente articolo deve essere integralmente utilizzato; le voci di utilizzo sono oggetto di informazione ai sensi dell'art. 5, commi 4, lettera *b)*, e 5 (Informazione). Eventuali risorse che annualmente a consuntivo risultassero ancora disponibili nel fondo, sono temporaneamente utilizzate nel Fondo per la retribuzione di risultato relativo al medesimo anno e, quindi, riassegnate al fondo di cui al presente articolo a decorrere dall'anno successivo.

Art. 74.
Fondo per la retribuzione di risultato

1. Sono confermate le modalità di costituzione ed utilizzo del «Fondo per la retribuzione di risultato» di cui all'art. 95 del CCNL del 19 dicembre 2019, con esclusione:

del comma 7, lettera *e)*, dell'art. 95 del CCNL del 19 dicembre 2019;

del comma 11 dell'art. 95 del CCNL del 19 dicembre 2019, fatto salvo quanto previsto dal comma 4 del presente articolo;

del comma 12 dell'art. 95 del CCNL del 19 dicembre 2019;

del comma 7, lettera *d)*, dell'art. 95 del CCNL del 19 dicembre 2019 a decorrere dall'anno successivo quello di sottoscrizione del presente CCNL

con le modifiche ed integrazioni di cui al presente articolo.

2. La parte stabile del Fondo di cui al presente articolo è incrementata delle seguenti ulteriori risorse rispetto a quelle già previste dall'art. 95, commi 2 e 3, del CCNL 19 dicembre 2019:

a) a decorrere dal 31 dicembre 2021 e a valere dall'anno successivo di un importo, su base annua, pari a euro 99,97 pro-capite, applicati alle unità di dirigenti destinatari del presente CCNL in servizio al 31 dicembre 2018.

3. La parte variabile del Fondo di cui al presente articolo è incrementabile delle seguenti ulteriori risorse rispetto a quelle già previste dall'art. 96, comma 4, del CCNL 19 dicembre 2019:

a) della quota di risorse destinata al presente fondo ai sensi dell'art. 75, comma 3 (Riparto risorse previste da specifiche disposizioni di legge), dall'annualità ivi indicata;

b) della quota di risorse destinata al presente fondo ai sensi dell'art. 75, comma 4 (Riparto risorse previste da specifiche disposizioni di legge), con la decorrenza ivi indicata.

4. La destinazione annuale delle risorse disponibili del presente fondo ai dirigenti veterinari, continua ad essere effettuata in modo tale da garantire complessivamente a tali dirigenti una quota percentuale di riparto non inferiore a quella già garantita ai sensi dell'art. 95, comma 11, del CCNL 19 dicembre 2019.

5. Fermo restando quanto indicato all'art. 95, comma 8, del CCNL 19 dicembre 2019, il fondo di cui al presente articolo deve essere integralmente utilizzato. Le voci di utilizzo sono oggetto di informazione ai sensi dell'art. 5, commi 4, lettera *b)*, e 5 (Informazione). La destinazione di eventuali risorse che annualmente a consuntivo risultassero ancora disponibili nel presente fondo, è stabilita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 9, comma 5, lettera *a)*.

Art. 75.
Risorse previste da specifiche disposizioni di legge

1. Dall'anno 2023, le risorse di cui all'art. 1, commi 435 e 435-*bis*, della legge n. 205/2017 sono ripartite tra le regioni applicando agli importi annualmente disponibili i rispettivi coefficienti percentuali di cui all'allegata tabella A. Le risorse di pertinenza di ciascuna regione sono ripartite tra le aziende ed enti, previo confronto ai sensi dell'art. 7, comma 1, lettera *h)* (Confronto regionale). Le risorse di cui all'art. 1 della citata legge n. 205:

comma 435: sono interamente destinate al fondo di cui all'art. 73 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro);

comma 435-*bis*: sono interamente destinate ai trattamenti accessori del fondo di cui all'art. 72 (Fondo per la retribuzione degli incarichi).

Resta fermo quanto già definito per le annualità pregresse.

2. A decorrere dal 31 dicembre 2021 e a valere dall'anno successivo, le risorse di cui all'art. 1, comma 293, della legge n. 234/2021, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 1, comma 526, della legge n. 197/2022, sono ripartite tra le regioni applicando agli importi annualmente disponibili i rispettivi coefficienti percentuali di cui all'allegata tabella A. Le risorse di pertinenza di ciascuna regione sono ripartite tra le aziende ed enti, previo confronto ai sensi dell'art. 7, comma 1, lettera *h)* (Confronto regionale), con integrale destinazione al Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro di cui all'art. 73, comma 3, lettera *a)*, di tale articolo.

3. Dall'anno 2023, le risorse di cui all'art. 1, comma 527, della legge n. 145/2018, sono ripartite tra le regioni applicando agli importi annualmente disponibili i rispettivi coefficienti percentuali di cui all'allegata tabella A. Le risorse di pertinenza di ciascuna regione sono ripartite tra le aziende ed enti, previo confronto ai sensi dell'art. 7, comma 1, lettera *h)* (Confronto regionale), con integrale destinazione al Fondo per la retribuzione di risultato. Resta fermo quanto già definito per le annualità pregresse.

4. Le aziende ed enti possono destinare al Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro di cui all'art. 73 ed al Fondo per la retribuzione di risultato di cui all'art. 74, in applicazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604, della legge n. 234/2021 e con la decorrenza ivi indicata, complessive risorse in misura non superiore a euro 184,46 annui procapite, applicato alle unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio al 31 dicembre 2018. L'azienda stabilisce la quota destinata a ciascuno dei due predetti fondi, garantendo comunque una quota di almeno il 50% al Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro.

5. In conformità alle vigenti disposizioni di legge, alle risorse di cui al presente articolo nonché alle risorse di cui all'art. 72, comma 2, lettera *a)*, di cui all'art. 73, comma 2, lettera *a)*, e di cui all'art. 74, comma 2, lettera *a)*, non si applica quanto previsto dall'art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017.

Capo V
COMPENSI CORRELATI ALLE CONDIZIONI DI LAVORO

Art. 76.
Compensi correlati alle condizioni di lavoro

1. Gli emolumenti connessi a determinate condizioni di lavoro del personale destinatario del presente contratto sono i seguenti:

l'indennità per il turno di guardia di cui all'art. 29 (Servizio di guardia);

l'Indennità di pronta disponibilità di cui all'art. 30 (Servizio di pronta disponibilità);

i compensi per il lavoro straordinario di cui all'art. 31 (Lavoro straordinario);

l'indennità per servizio notturno e festivo di cui all'art. 77 (Indennità per servizio notturno e festivo);

l'indennità di rischio radiologico di cui all'art. 78 (Indennità professionale specifica di rischio radiologico e indennità di rischio radiologico);

l'indennità di pronto soccorso di cui all'art. 79 (Indennità di pronto soccorso).

l'indennità di ufficiale di polizia giudiziaria di cui all'art. 81 (Indennità ufficiale polizia giudiziaria);

l'Indennità di bilinguismo di cui all'art. 82 (Indennità di bilinguismo)

Art. 77.
Indennità per servizio notturno e festivo

1. Ai dirigenti il cui servizio si svolga durante le ore notturne spetta una «indennità notturna» nella misura unica uguale per tutti di euro 2,74 lordi per ogni ora di servizio prestato tra le ore 22,00 e le ore 6,00.

2. Per il servizio prestato in giorno festivo compete un'indennità oraria pari a euro 2,55 lorde, incrementabile da ciascuna azienda ed ente in sede di contrattazione aziendale ai sensi dell'art. 9, comma 5, lettera *f)* (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie).

3. Alla corresponsione delle indennità di cui al presente articolo si provvede con il fondo di cui all'art. 73 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro).

4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 98 (Indennità per servizio notturno e festivo) del CCNL del 19 dicembre 2019.

Art. 78.
Indennità professionale specifica di rischio radiologico e indennità di rischio radiologico

1. L'indennità professionale specifica di rischio radiologico spetta ai medici specialisti di radio-diagnostica, radio-terapia e medicina nucleare di cui all'art. 5. comma 1, della legge n. 724/1994, nonché ai fisici-sanitari, nella misura di euro 103,29 lorde per dodici mensilità.

2. Fermo restando quanto previsto al comma 1, ai dirigenti esposti al rischio radiologico in modo permanente sulla base di quanto accertato ai sensi del comma 3, l'indennità di rischio radiologico continua ad essere corrisposta nella misura di euro 103,29 lorde per dodici mensilità per tutta la durata del periodo di esposizione.

3. L'accertamento delle condizioni ambientali che caratterizzano l'esposizione al rischio da radiazioni deve avvenire con gli organismi aziendali a ciò deputati in base alle vigenti disposizioni e ai sensi delle medesime disposizioni. Le visite mediche periodiche dei dirigenti esposti al rischio delle radiazioni avvengono con la cadenza prevista dalle vigenti disposizioni.

4. Alla corresponsione delle indennità di cui al presente articolo si provvede con il fondo di cui all'art. 73 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro). Essa è pagata in concomitanza con lo stipendio, e non è cumulabile con l'indennità di cui al decreto del Presidente della Repubblica 5 maggio 1975, n. 146, e con altre indennità eventualmente previste a titolo di lavoro nocivo o rischioso.

5. Ai dirigenti di cui ai commi 1 e 2, spetta un periodo di riposo biologico pari a 15 giorni consecutivi di calendario da fruirsi entro l'anno solare di riferimento in un'unica soluzione. Il predetto periodo viene riproporzionato sulla base dei mesi di effettivo periodo di esposizione nel corso dell'anno di riferimento computandosi come mese intero i periodi superiori a quindici giorni. Sono esclusi dal computo delle assenze i quindici giorni di cui al comma 1, le ferie e le festività soppresse e il periodo di congedo obbligatorio di maternità.

6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 99 (Indennità professionale specifica di rischio radiologico e indennità di rischio radiologico) del CCNL del 19 dicembre 2019.

Art. 79.
Indennità di pronto soccorso

1. A decorrere dal 31 dicembre 2021 ed a valere dal 2022, ai dirigenti medici operanti nei servizi di pronto soccorso, compete una indennità di euro 12,00 lorde per ogni turno di dodici ore di effettiva presenza in servizio. L'importo è riproporzionato per frazioni inferiori alle dodici ore.

2. L'importo di cui al comma 1 è incrementabile da ciascuna azienda ed ente in sede di contrattazione aziendale ai sensi dell'art. 9, comma 5, lettera *m)* (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie).

3. Gli importi di cui ai commi 1 e 2 sono corrisposti a valere sulle risorse di cui all'art. 73, comma 4, lettera *a)*.

Art. 80.
Indennità per incarico di direzione di struttura complessa

1. A decorrere dal 31 dicembre 2021 ed a valere dal 2022, il valore annuo lordo per tredici mensilità dell'indennità di direzione di struttura complessa di cui all'art. 90 del CCNL 19 dicembre 2019, è rideterminato in euro 10.525,00.

Art. 81.
Indennità di polizia giudiziaria

1. Ai dirigenti medici, veterinari e sanitari addetti ai controlli ufficiali e alle altre attività ufficiali, cui la qualifica di ufficiale di polizia giudiziaria è attribuita ai sensi dell'art. 2 del decreto legislativo 2 febbraio 2021, n. 27, a condizione dell'effettivo svolgimento delle funzioni ispettive e di controllo, compete l'indennità di polizia giudiziaria mensile lorda, da corrispondersi per dodici mesi.

2. A decorrere dal primo giorno del mese successivo all'entrata in vigore del presente CCNL l'indennità di cui al comma 1 è stabilita in euro 1.239,48 annui.

3. Alla corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo si provvede con il fondo di cui all'art. 73 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro).

4. L'indennità di cui al presente articolo cessa di essere corrisposta dal primo giorno del mese successivo al venir meno delle condizioni del comma 1.

5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 100 (Indennità di polizia giudiziaria) del CCNL del 19 dicembre 2019. Sono altresì disapplicati l'art. 52 del CCNL del 3 novembre 2005 (indennità ufficiale di polizia giudiziaria) del CCNL 3 novembre 2005 della dirigenza medica e veterinaria dell'Area IV e, per i dirigenti sanitari, la vigenza dell'art. 60, comma 1, settimo alinea, (Costituzione del fondo) e del correlato art. 72, comma 1, lettera *c)* (Disapplicazioni) del CCNL del 5 dicembre 1996, I° biennio economico, dell'Area III.

Art. 82.

Indennità di bilinguismo

1. Al personale in servizio nelle aziende e negli enti aventi sede nelle regioni a statuto speciale in cui vige istituzionalmente, con carattere di obbligatorietà, il sistema del bilinguismo è confermata l'apposita indennità di bilinguismo, collegata alla professionalità, nella stessa misura e con le stesse modalità previste per il personale della Regione a statuto speciale Trentino Alto Adige.

2. La presente disciplina produce effetti qualora l'istituto non risulti disciplinato da disposizioni speciali.

3. Alla corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo si provvede con il fondo di cui all'art. 73 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro).

4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 101 (Indennità di bilinguismo) del CCNL del 19 dicembre 2019.

TITOLO VI
ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 83.

Termini di preavviso

1. In tutti i casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso i relativi termini sono fissati come segue:

a) otto mesi per dirigenti con anzianità di servizio fino a due anni;

b) ulteriori quindici giorni per ogni successivo anno di anzianità fino a un massimo di altri quattro mesi di preavviso. A tal fine viene trascurata la frazione di anno inferiore al semestre e viene considerata come anno compiuto la frazione di anno uguale o superiore al semestre.

2. In caso di dimissioni del dirigente il termine di cui al comma 1 è di tre mesi.

3. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui ai commi 1 e 2 è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L'azienda o ente ha diritto di trattenere su quanto eventualmente dovuto al dirigente, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato, senza pregiudizio per l'esercizio di altre azioni dirette al recupero del credito.

5. È in facoltà della parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro di risolvere il rapporto stesso, sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte. In tal caso non si applica il comma 4.

6. L'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso.

7. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità a tutti gli effetti.

8. In caso di decesso del dirigente ai sensi dell'art. 2122 del codice civile o a seguito di accertamento dell'inidoneità assoluta e permanente di cui all'art. 38, comma 5 (Assenze per malattia), l'azienda o ente corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso nonché, ove consentito ai sensi dell'art. 32, comma 10 (Ferie e recupero festività soppresse), una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti.

9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando la retribuzione di cui all'art. 59, comma 2, lettera *c)* (Retribuzione e sue definizioni).

10. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 104 (Termini di preavviso) del CCNL del 19 dicembre 2019.

TITOLO VII
PARTICOLARI TIPOLOGIE DI RAPPORTO DI LAVORO

Capo I
RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Art. 84.

Assunzioni a tempo determinato

1. Le aziende ed enti possono stipulare contratti individuali per l'assunzione di dirigenti con contratto di lavoro a tempo determinato, nel rispetto delle previsioni dell'art. 36 del decreto legislativo n. 165/2001 e, dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

2. Le aziende ed enti individuano la durata massima dei contratti di lavoro a tempo determinato, tenuto anche conto della necessità di garantire la costante erogazione dei servizi sanitari e il rispetto dei livelli essenziali di assistenza e in conformità alle linee di indirizzo emanate dalle regioni. Comunque la durata massima non può superare i trentasei mesi. Tra un contratto e quello successivo è previsto un intervallo di almeno dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi ovvero almeno venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi.

3. Il numero massimo di contratti a tempo determinato stipulati da ciascuna azienda o ente per assumere i dirigenti, complessivamente, non può superare il tetto annuale del 20% dei dirigenti a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio di attività in corso di anno, il limite percentuale si computa sul numero dei dirigenti a tempo indeterminato in servizio al momento dell'assunzione.

4. Sono esenti dal limite di cui al comma 3 i contratti a tempo determinato stipulati per le seguenti fattispecie purchè abbiano carattere di temporaneità:

a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;

b) particolari necessità delle aziende ed enti di nuova istituzione;

c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità limitatamente al periodo di facilitazione del cambiamento organizzativo.

5. Le aziende ed enti disciplinano, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, nel rispetto dei principi di cui all'art. 35 del decreto legislativo n. 165/2001, le procedure selettive per l'assunzione di dirigenti con contratto di lavoro a tempo determinato, tenuto conto della programmazione dei fabbisogni del personale di cui all'art. 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001.

6. Nell'ambito delle esigenze straordinarie o temporanee sono ricomprese anche le seguenti ipotesi di assunzione di dirigenti con contratto di lavoro a termine:

a) sostituzione di dirigenti assenti con diritto alla conservazione del posto, ivi compresi i dirigenti che fruiscono dei congedi previsti dagli articoli 4 e 5, della legge n. 53/2000; nei casi in cui si tratti di forme di astensione dal lavoro programmate, con l'esclusione delle ipotesi di sciopero, l'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a trenta giorni al fine di assicurare l'affiancamento del dirigente che si deve assentare;

b) sostituzione di dirigente assente per gravidanza e puerperio, nelle ipotesi di congedo di maternità, di congedo parentale e per malattia del figlio, di cui agli articoli 16, 17, 32 e 47 del decreto legislativo n. 151/2001; in tali casi l'assunzione a tempo determinato può avvenire anche trenta giorni prima dell'inizio del periodo di astensione.

7. Nei casi di cui alle lettere *a)* e *b)*, del comma 6, nel contratto individuale è specificata per iscritto la causa della sostituzione ed il nominativo del dirigente sostituito, intendendosi per tale il dirigente assente con diritto alla conservazione del posto. La durata del contratto può comprendere anche periodi di affiancamento necessari per il passaggio delle consegne.

8. L'assunzione con contratto a tempo determinato può avvenire solo a tempo pieno.

9. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale o, prima di tale data, comunque con il rientro in servizio del dirigente sostituito, nel caso di contratto a tempo determinato stipulato per ragioni sostitutive.

10. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ai sensi dell'art. 36, comma 5, del decreto legislativo n. 165/2001. Resta ferma la possibilità di assumere attraverso eventuali procedure di stabilizzazione nel tempo vigenti, sulla base di disposizioni di legge.

11. Per le assunzioni a tempo determinato, si applicano i casi di esclusione previsti dall'art. 20 del decreto legislativo n. 81 del 2015.

12. Oltre ai contratti disciplinati dal presente articolo, le aziende o enti possono attivare i contratti a tempo determinato previsti dall'art. 15-*septies* e successive modificazioni ed integrazioni del decreto legislativo n. 502/1992. Resta fermo quanto previsto dall'art. 15, comma 7-*quinquies*, del decreto legislativo n. 502/1992. A tal fine le aziende o enti definiscono, preventivamente, con proprio atto le modalità per il conferimento di tale tipologia di incarichi ed i requisiti richiesti, attenendosi ai principi di pubblicità e di trasparenza. Ai dirigenti così assunti è attribuito il trattamento economico fondamentale previsto dal presente contratto per i corrispondenti dirigenti di pari incarico in servizio e l'assunzione comporta il congelamento di altrettanti posti di dirigente vacanti per la copertura dei relativi oneri finanziari. Con riferimento all'incarico, ferma restando la retribuzione di posizione parte fissa, la retribuzione di posizione variabile aziendale grava sul bilancio dell'azienda o ente e non può, comunque, superare, negli importi, quanto previsto dall'art. 69 (Retribuzione di posizione). Anche ai medesimi dirigenti si applica, in tema di aspettativa, l'art. 10 del CCNL del 10 febbraio 2004 come integrato dall'art. 24, comma 13, del CCNL del 3 novembre 2005, Area IV, e l'art. 10 del CCNL del 10 febbraio 2004 come integrato dall'art. 24, comma 15, del CCNL del 3 novembre 2005 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Aspettativa).

13. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 108 (Assunzioni a tempo determinato) del CCNL del 19 dicembre 2019.

Art. 85.

Trattamento economico - normativo dei dirigenti con contratto a tempo determinato

1. Al dirigente assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il dirigente assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine, con le precisazioni seguenti e dei successivi commi:

a) le ferie maturano in proporzione alla durata del servizio prestato entro il limite annuale stabilito per i dirigenti assunti per la prima volta nella pubblica amministrazione, ai sensi dell'art. 32, comma 4 (Ferie e recupero festività soppresse); nel caso in cui, tenendo conto della durata di precedenti contratti a tempo indeterminato o determinato comunque già intervenuti, anche con altre amministrazioni, pure di diverso comparto, il dirigente abbia comunque prestato servizio per più di tre anni, le ferie maturano, in proporzione al servizio prestato, entro il limite annuale di ventotto o trentadue giorni, stabilito dall'art. 32, commi 2 e 3 (Ferie e recupero festività soppresse), a seconda della articolazione dell'orario di lavoro rispettivamente su cinque o sei giorni;

b) in caso di assenza per malattia, fermi restando - in quanto compatibili - i criteri stabiliti dall'art. 38 (Assenze per malattia), si applica l'art. 5 del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito con modificazioni nella legge 11 novembre 1983, n. 638, ai fini della determinazione del periodo in cui è corrisposto il trattamento economico; i periodi nei quali spetta il trattamento economico intero e quelli nei quali spetta il trattamento ridotto sono stabiliti secondo i criteri di cui all'art. 38, comma 10 (Assenze per malattia), in misura proporzionalmente rapportata al periodo in cui è corrisposto il trattamento economico come sopra determinato o, se inferiore, alla durata residua del contratto, salvo che non si tratti di periodo di assenza inferiore a due mesi, caso nel quale il trattamento economico è corrisposto comunque in misura intera; il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro;

c) il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dall'art. 38 (Assenze per malattia);

d) possono essere consentite assenze non retribuite per motivate esigenze fino a un massimo di quindici giorni complessivi e assenze retribuite solo in caso di matrimonio ai sensi dell'art. 33, comma 2 (Assenze giornaliere retribuite);

e) nel caso di rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe, oltre alle assenze di cui alla lettera *d)*, possono essere consentite le seguenti assenze:

assenze retribuite per motivi personali o familiari, di cui all'art. 34 (Assenze orarie retribuite per motivi personali o familiari);

assenze di cui all'art. 33, comma 1, lettera *a)* (Assenze giornaliere retribuite);

assenze per visite specialistiche, esami e prestazioni diagnostiche di cui all'art. 37 (Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici);

assenze per lutto di cui, all'art. 33, comma 1, lettera *b)* (Assenze giornaliere retribuite).

f) il numero massimo annuale di assenze di cui alla lettera *e)* deve essere riproporzionato in relazione alla durata temporale nell'anno del contratto a termine stipulato, salvo il caso delle assenze per lutto; l'eventuale frazione di unità derivante dal riproporzionamento è arrotondata all'unità superiore, qualora la stessa sia uguale o superiore a 0,5;

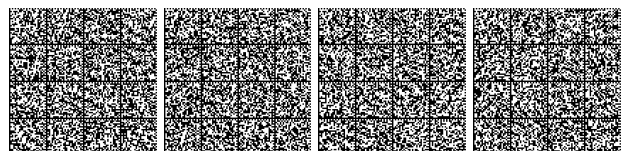
g) sono comunque fatte salve tutte le altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti, compresa la legge n. 104/1992 successive modificazioni ed integrazioni e la legge n. 53/2000 ivi compresi i permessi per lutto ai quali si applica la disciplina legale nei casi di rapporto di durata inferiore a sei mesi;

h) nel caso di assunzione a tempo indeterminato nell'azienda o ente o presso altre aziende od enti del Servizio sanitario nazionale, l'utilizzo delle assenze previste dall'art. 33 (Assenze giornaliere retribuite), dall'art. 34 (Assenze orarie retribuite per motivi personali o familiari) e dall'art. 37 (Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici) deve tenere conto del numero delle assenze di cui alla lettera *e)*, già fruite con contratti a tempo determinato, svolte nello stesso anno solare.

2. Il dirigente assunto a tempo determinato, in relazione alla durata prevista del rapporto di lavoro, può essere sottoposto ad un periodo di prova, secondo la disciplina, dell'art. 16 (Periodo di prova), non superiore comunque a due settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata superiore. In deroga a quanto previsto dall'art. 16 (Periodo di prova), in qualunque momento del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione indicati nei citati articoli. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte e ove posto in essere dall'azienda o ente deve essere motivato.

3. In tutti i casi di assunzioni a tempo determinato per esigenze straordinarie e, in generale, quando per la brevità del rapporto a termine non sia possibile applicare il disposto del comma 2, il contratto è stipulato con riserva di acquisizione dei documenti prescritti dalla normativa vigente. Nel caso che il dirigente non li presenti nel termine prescritto o che non risulti in possesso dei requisiti previsti per l'assunzione, il rapporto è risolto con effetto immediato, salva l'applicazione dell'art. 2126 del codice civile.

4. In tutti i casi in cui il presente CCNL prevede la cessazione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, ad eccezione di quelli previsti dal comma 9 dell'art. 84 (Assunzioni a tempo determinato) e del comma 2 del presente articolo, per il rapporto di lavoro a tempo determinato il termine di preavviso è fissato in un giorno per ogni periodo di lavoro di quindici giorni contrattualmente stabilito e, comunque, non può superare i trenta giorni nelle ipotesi di durata dello stesso superiore all'anno. In caso di dimissioni del dirigente, i termini sono ridotti alla metà, con arrotondamento all'unità superiore dell'eventuale frazione di unità derivante dal computo.

5. I periodi di assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato e il relativo incarico dirigenziale conferito, possono essere adeguatamente valutati, nell'ambito delle procedure di reclutamento della stessa o di altra amministrazione, secondo requisiti o criteri che attengono alla durata di tali periodi ed alla corrispondenza tra professionalità richiesta nei posti da coprire ed esperienza maturata nei rapporti di lavoro a termine.

6. Le aziende ed enti assicurano ai dirigenti assunti con contratto di lavoro a tempo determinato interventi informativi e formativi, con riferimento sia alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, secondo le previsioni del decreto legislativo n. 81/2008, sia alle prestazioni che gli stessi sono chiamati a rendere, adeguati all'esperienza lavorativa, alla tipologia dell'attività ed alla durata del contratto.

7. In caso di assunzione a tempo indeterminato, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dirigente presso la medesima azienda o ente, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa eventualmente richiesta per l'applicazione di determinati istituti contrattuali.

8. L'azienda od ente nel contratto individuale per l'assunzione a tempo determinato definisce quale incarico conferire tra quelli di cui all'art. 22 (Tipologie d'incarico) al dirigente assunto ai fini della retribuzione di posizione, la cui durata pertanto è correlata alla durata del contratto a tempo determinato ai sensi del comma 4, ultimo periodo, dell'art. 23 (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa - Criteri e procedure). La retribuzione di risultato è corrisposta in misura proporzionale alla durata dell'incarico ed in relazione ai risultati conseguiti.

9. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 109 (Trattamento economico – normativo dei dirigenti con contratto a tempo determinato) del CCNL del 19 dicembre 2019.

Art. 86.

Assunzioni a tempo determinato ai sensi della legge 30 dicembre 2018, n. 145

1. Le aziende ed enti possono assumere dirigenti con contratto di lavoro a tempo determinato, ai sensi della legge 30 dicembre 2018, n. 145 e successive modificazioni ed integrazioni, commi 547 e seguenti, nei limiti dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. I dirigenti così assunti coprono una frazione di posto di organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa.

2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, devono essere espressamente ed esaustivamente indicati:

a) tipologia del rapporto di lavoro;

b) la durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite

c) data di inizio del rapporto di lavoro;

d) area e disciplina o profilo professionale di appartenenza;

e) incarico iniziale conferito e relativi elementi che lo caratterizzano;

f) durata del periodo di prova;

g) unità operativa di assegnazione e presidio ospedaliero o struttura territoriale sede dell'ordinaria attività lavorativa;

h) termine finale del rapporto di lavoro che non può essere successivo alla durata residua del corso di formazione specialistica, salvi i casi di sospensione previsti dall'art. 24, commi 5 e 6, primo periodo, del decreto legislativo 17 agosto 1999, n. 368, e può essere prorogato fino al conseguimento del titolo di formazione specialistica;

i) trattamento economico complessivo ai sensi del comma 7.

3. Il rapporto di lavoro dei dirigenti di cui al presente articolo è di tipo esclusivo; agli stessi non si applica il Titolo VIII (Libera professione intramuraria) ad eccezione dell'acquisto di prestazioni di cui all'art. 89, commi da 2 a 6 (Tipologie di attività libero professionale intramuraria) coerente con il livello di competenze e di autonomia raggiunto ferme restando le limitazioni di legge in materia.

4. In deroga a quanto previsto dall'art. 27, commi 2, 6 e 9 (Orario di lavoro dei dirigenti), l'orario di lavoro è di trentadue ore settimanali dedicate all'attività lavorativa e all'attività formativa pratica ed è articolato su cinque o sei giorni, con orario convenzionale rispettivamente di sei ore e ventiquattro minuti e di cinque ore e venti minuti. Sono applicabili, coerentemente con il livello di competenze e di autonomia raggiunto e ferme restando le limitazioni di legge in materia, le seguenti disposizioni di cui agli articoli 29 (Servizio di guardia), 30 (Servizio di pronta disponibilità), 31 (Lavoro straordinario), 85, commi 1, 5, 6 e 7 (Trattamento economico-normativo dei dirigenti con contratto a tempo determinato). È esclusa l'applicazione del Capo VI (Formazione).

5. Ai dirigenti di cui al comma 1 le giornate di ferie sono riproporzionate in relazione al numero di ore settimanali rapportate al dirigente a tempo pieno di cui all'art. 32 (Ferie e festività soppresse).

6. In relazione alla durata prevista del rapporto di lavoro, il dirigente è sottoposto ad un periodo di prova, secondo la disciplina, dell'art. 16 (Periodo di prova), non superiore comunque a due settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata superiore. In deroga a quanto previsto dall'art. 16 (Periodo di prova), in qualunque momento del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione indicati nei citati articoli. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte e ove posto in essere dall'azienda o ente deve essere motivato.

7. Il trattamento economico del dirigente specializzando è riproporzionato in relazione al numero di ore settimanali rapportate al dirigente a tempo pieno. Il dirigente specializzando assunto ai sensi del comma 1 non ha diritto, per il relativo periodo, al cumulo del trattamento economico previsto dal contratto di formazione specialistica, di cui agli articoli 37 e seguenti del decreto legislativo n. 368/1999.

8. L'incarico attribuibile ai dirigenti del presente articolo è solo di tipo professionale iniziale. Tale incarico deve essere coerente con il livello di competenze e di autonomia raggiunto e correlato all'ordinamento didattico di corso, alle attività professionalizzanti nonché al programma formativo seguito e all'anno di corso di studi superato. La retribuzione di risultato è corrisposta in misura proporzionale alla durata dell'incarico ed in relazione ai risultati conseguiti.

9. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il termine di preavviso è fissato in un giorno per ogni periodo di lavoro di quindici giorni contrattualmente stabilito e, comunque, non può superare i trenta giorni nelle ipotesi di durata dello stesso superiore all'anno. In caso di dimissioni del dirigente, i termini sono ridotti alla metà, con arrotondamento all'unità superiore dell'eventuale frazione di unità derivante dal computo. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale o per effetto dell'interruzione definitiva del percorso di formazione specialistica.

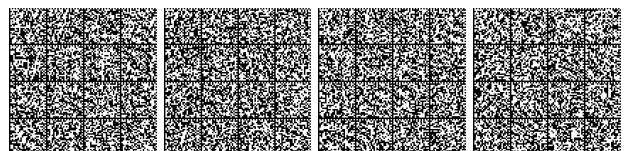
10. Le aziende sanitarie presso le quali gli specializzandi sono assunti ne garantiscono il tutoraggio, ai sensi del decreto legislativo n. 368/1999 e successive modificazioni ed integrazioni, svolto rispettivamente dai dirigenti medici, medici veterinari e sanitari della struttura nominati dalla scuola, nelle forme indicate dall'Università d'intesa con la direzione sanitaria e con i dirigenti responsabili delle strutture stesse. Il *tutor* nel corso dell'incarico stabilisce, sulla base delle competenze acquisite dallo specializzando e certificate secondo le modalità stabilite dalla scuola, le attività assistenziali che lo specializzando può via via svolgere in autonomia secondo quanto in questo senso attestato dalla scuola stessa, ferma restando la necessità per il tutor stesso di intervenire tempestivamente in caso di necessità.

11. Ai dirigenti di cui al presente articolo, fermi restando gli elementi di specificità di cui al presente articolo, per gli istituti non espressamente richiamati si applicano le disposizioni contrattuali previste per i dirigenti dell'area sanità a tempo pieno a rapporto esclusivo in quanto compatibili.

Art. 87.

Trattamento economico - normativo del dirigente con rapporto di lavoro a impegno orario ridotto

1. Al dirigente con rapporto a impegno orario ridotto si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a impegno orario pieno, ivi compreso il diritto alla formazione, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento.

2. Al dirigente con rapporto di lavoro a impegno orario ridotto di tipo orizzontale, verticale e misto, entro il normale orario di lavoro di trentotto ore, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare, intendendosi per queste ultime quelle svolte oltre l'orario concordato tra le parti, ma nei limiti dell'orario ordinario di lavoro. La misura della massima percentuale di lavoro supplementare è pari al 25% della durata dell'orario di lavoro a impegno orario ridotto concordata ed è calcolata con riferimento all'orario mensile, previsto dal contratto individuale del dirigente e da utilizzare nell'arco di più di una settimana. Nel caso di rapporto di lavoro a impegno orario ridotto di tipo verticale, con prestazione dell'attività lavorativa in alcuni mesi dell'anno, la misura del 25% è calcolata in relazione al numero delle ore annualmente concordate.

3. Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale dirigente non prevedibili ed improvvise.

4. Nel caso di rapporto di lavoro a impegno orario ridotto di tipo orizzontale o misto, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo dell'orario di lavoro giornaliero del corrispondente dirigente a impegno orario pieno. In presenza di un rapporto di lavoro a impegno orario ridotto di tipo verticale, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo settimanale, mensile o annuale previsto per il corrispondente lavoratore a impegno orario pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa.

5. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria globale di fatto di cui all'art. 59 (Retribuzione e sue definizioni), maggiorata di una percentuale pari al 15%. I relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.

6. Qualora le ore di lavoro supplementari siano eccedenti rispetto a quelle fissate come limite massimo dal comma 2, ma rientrino comunque entro l'orario ordinario di lavoro, la percentuale di maggiorazione di cui al precedente comma 5 è elevata al 25%.

7. Nel rapporto di lavoro a impegno orario ridotto di tipo orizzontale, verticale e misto è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario in conformità a quanto in generale previsto dall' art. 31 (Lavoro straordinario).

8. Il dirigente può rifiutare lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare per comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.

9. I dirigenti a impegno orario ridotto orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei dirigenti a impegno orario pieno. I dirigenti a impegno orario ridotto verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie e di festività soppresse proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. In entrambe le ipotesi il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal presente CCNL, ivi comprese le assenze per malattia ad eccezione dei permessi *ex* art. 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/1992 i quali si riproporzionano solo qualora l'orario teorico mensile sia pari o inferiore al 50% di quello del personale a tempo pieno. In presenza di rapporto a impegno orario ridotto verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di congedo di maternità e paternità previsto dal decreto legislativo n. 151/2001 e il congedo per le donne vittime di violenza di cui all'art. 36 (Congedi per le donne vittime di violenza), anche per la parte cadente in periodo non lavorativo; il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di congedo di maternità o paternità, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. L'assenza per matrimonio, le assenze per lutto, il congedo parentale ed i riposi giornalieri per maternità, spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. In presenza di rapporto a impegno orario ridotto verticale non si riducono i termini previsti per il periodo di prova e per il preavviso che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.

10. Il trattamento economico del dirigente con rapporto di lavoro a impegno orario ridotto, con esclusione dell'indennità di esclusività del rapporto di lavoro che rimane riconosciuta in misura intera, è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, la retribuzione complessiva d'incarico, l'eventuale retribuzione individuale di anzianità, l'indennità di specificità medico-veterinaria, l'indennità di specificità sanitaria e l'indennità di rischio radiologico, spettanti al dirigente con rapporto a impegno orario pieno appartenente alla stessa posizione anche d'incarico.

11. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dirigenti a impegno orario ridotto anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato, secondo la disciplina prevista dai contratti integrativi.

12. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 112 (Trattamento economico-normativo del dirigente con rapporto di lavoro a impegno orario ridotto) del CCNL del 19 dicembre 2019.

TITOLO VIII
LIBERA PROFESSIONE INTRAMURARIA

Art. 88.
Attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti

1. In applicazione della legge n. 120/2007 e successive modificazioni ed integrazioni, degli articoli 4, comma 10 e 15-*quinquies*, 15-*duodecies*, 15-*quattuordecies* del decreto legislativo n. 502/1992 e successive modificazioni ed integrazioni, e nel rispetto dei principi dagli stessi fissati, a tutti i dirigenti con rapporto esclusivo, ad eccezione:

dei dirigenti delle professioni sanitarie di cui all'art. 8 del CCNL del 17 ottobre 2008 dell'Area III;

dei dirigenti assunti ai sensi dell'art. 86 (Assunzioni a tempo determinato ai sensi della legge 30 dicembre 2018, n. 145);

è consentito lo svolgimento dell'attività libero professionale all'interno dell'azienda o ente, nell'ambito delle strutture aziendali individuate con apposito atto adottato dall'azienda o ente e con le procedure indicate nell'art. 9, comma 5, lettera *d)* (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie).

2. L'azienda o ente devono intraprendere tutte le iniziative previste dalle vigenti disposizioni legislative nazionali e dalle direttive regionali per consentire ai dirigenti l'esercizio della libera professione intramuraria.

3. Le modalità di svolgimento dell'attività libero professionale intramuraria sono disciplinate dalle aziende o enti con lo stesso atto di cui al comma 1 nel rispetto dei criteri generali del presente contratto, delle vigenti disposizioni legislative nazionali e dalle direttive regionali, e tenuto conto del fatto che l'esercizio dell'attività professionale intramuraria non deve essere in contrasto con le finalità e le attività istituzionali dell'azienda o ente e che lo svolgimento deve essere organizzato in modo tale da garantire l'integrale assolvimento dei compiti di istituto e da assicurare la piena funzionalità dei servizi. Per l'attività di ricovero la valutazione è riferita anche alla tipologia e complessità delle prestazioni.

4. Per attività libero professionale intramuraria del personale medico e sanitario si intende l'attività che detto personale individualmente o in *équipe*, esercita fuori dell' orario di lavoro e delle attività previste dall'impegno di servizio in regime ambulatoriale, ivi comprese le attività di diagnostica strumentale e di laboratorio, di *day hospital*, *day surgery* o di ricovero sia nelle strutture ospedaliere che territoriali, in favore e su libera scelta dell'assistito e con oneri a carico dello stesso o di assicurazioni o di fondi sanitari integrativi del Servizio sanitario nazionale di cui all'art. 9 del decreto legislativo n. 502/1992 e successive modificazioni ed integrazioni. Le tipologie di libera professione intramuraria sono individuate nel successivo art. 89 (Tipologie di attività libero professionali intramuraria).

5. A tal fine, l'azienda o ente negoziano in sede di definizione annuale di *budget*, con i dirigenti responsabili delle *équipe* interessate, nel rispetto dei tempi concordati, i volumi di attività istituzionale che devono essere comunque assicurati in relazione alle risorse assegnate. Di conseguenza concorda con i singoli dirigenti e con le *equipes* interessate i volumi di attività libero-professionale intramuraria. Tali volumi svolti dai dirigenti, anche di unità operative complesse, in rapporto esclusivo, non possono in alcun caso superare i volumi di attività istituzionale e il loro esercizio è modulato in conformità alle linee di indirizzo regionale di cui all'art. 7, comma 1, lettera *d)* (Confronto regionale), prevedendo appositi organismi paritetici di verifica ed indicando le sanzioni da adottare in caso di violazione di quanto concordemente pattuito.

6. Sul mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti aziendali in materia di espletamento di attività libero professionale si rinvia all'art. 49, comma 10, punto 1, lettera *c)* (Codice disciplinare) e al sistema sanzionatorio previsto dalla legislazione nazionale vigente.

7. Le regioni, come previsto dall'art. 7, comma 1, lettera *d)* (Confronto regionale), possono emanare linee generali di indirizzo sui criteri generali per l'inserimento, nell'atto aziendale di cui all'art. 5, comma 2, lettera *a)*, del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 27 marzo 2000 e nei regolamenti aziendali sulla libera professione di norme idonee a garantire che l'esercizio della libera professione sia modulato in conformità alle vigenti disposizioni di legge in materia.

8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 114 (Attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti) del CCNL del 19 dicembre 2019.

Art. 89.

Tipologie di attività libero professionale intramuraria

1. L'esercizio dell'attività libero professionale avviene al di fuori dell'impegno di servizio e si può svolgere nelle seguenti forme:

a) libera professione individuale, caratterizzata dalla scelta diretta - da parte dell'utente - del singolo professionista cui viene richiesta la prestazione, ai sensi dell'art. 88, comma 4, (Attività libero professionale intramuraria dei dirigenti);

b) attività libero-professionale a pagamento, ai sensi dell'art. 88, comma 4, (Attività libero professionale intramuraria dei dirigenti), svolte in *èquipe* all'interno delle strutture aziendali, caratterizzata dalla richiesta di prestazioni da parte dell'utente, singolo o associato anche attraverso forme di rappresentanza, all'*équipe*, che vi provvede nei limiti delle disponibilità orarie concordate;

c) partecipazione ai proventi di attività professionale richiesta a pagamento da singoli utenti e svolta individualmente o in *èquipe*, in strutture di altra azienda del Servizio sanitario nazionale o di altra struttura sanitaria non accreditata, previa convenzione con le stesse;

d) partecipazione ai proventi di attività professionali, a pagamento richieste da terzi (utenti singoli, associati, aziende o enti) all'azienda o ente anche al fine di consentire la riduzione dei tempi di attesa, secondo programmi predisposti dall'azienda stessa, d'intesa con le *équipes* dei servizi interessati.

2. Si considerano prestazioni erogate nel regime di cui alla lettera *d)* del comma 1 anche le prestazioni di cui all'art. 27, comma 8 (Orario di lavoro dei dirigenti) richieste, in via eccezionale e temporanea, ad integrazione dell'attività istituzionale, dalle aziende o enti ai propri dirigenti allo scopo di:

ridurre le liste di attesa;

acquisire prestazioni aggiuntive in presenza di carenza di organico ed impossibilità momentanea di coprire i relativi posti con personale in possesso dei requisiti di legge nelle more dell'espletamento delle procedure per la copertura dei posti vacanti;

in accordo con le *èquipes* interessate e nel rispetto delle direttive nazionali e regionali in materia nonché dell'art. 7, comma 1, lettera *b)* (Confronto regionale).

3. La misura della tariffa oraria di cui al comma 2 da erogare per tali prestazioni è pari a 80 euro lordi omnicomprensivi al netto degli oneri riflessi a carico del bilancio dell'azienda ed ente, tale valore può essere elevato fino a 100 euro sulla base delle linee di indirizzo regionali. In ogni caso si applica il limite di cui al comma 4.

4. Nell'applicazione del comma 3, le aziende ed enti garantiscono annualmente l'invarianza finanziaria del costo complessivo delle prestazioni aggiuntive, al lordo degli oneri riflessi a carico del bilancio dell'azienda ed ente, prendendo a riferimento il corrispondente costo complessivo sostenuto per l'anno 2021 - detratti eventuali finanziamenti derivanti da specifiche disposizioni di legge intervenute nella predetta annualità. Tale limite può essere integrato con l'eventuale quota di cui all'art. 1, comma 4, lettera *c)*, della legge 3 agosto 2007, n. 120 e successive modificazioni ed integrazioni, tenendo conto della eventuale perequazione e compensazione a livello regionale.

5. Sono fatte salve le specifiche disposizioni legislative in materia che incrementano le tariffe di cui al comma 3 rendendo disponibili ulteriori risorse rispetto al limite di cui al comma 4.

6. Qualora tra le prestazioni di cui al comma 2 rientrino i servizi di guardia notturna, l'applicazione del comma 2, ferme rimanendo le condizioni di operatività ivi previste, deve avvenire nel rispetto delle linee di indirizzo regionali che definiranno la disciplina delle guardie e la loro durata. È inoltre necessario che:

a) sia razionalizzata la rete dei servizi ospedalieri interni dell'azienda o ente per l'ottimizzazione delle attività connesse alla continuità assistenziale;

b) siano le aziende a richiedere al dirigente le prestazioni in tale regime, esaurita la utilizzazione di altri strumenti retributivi contrattuali;

c) sia definito un tetto massimo delle guardie notturne effettuate al di fuori dell'orario di lavoro non superiore al 12% delle guardie notturne complessivamente svolte in azienda o ente nell'anno precedente, il quale rappresenta il budget di spesa massimo disponibile;

d) la tariffa per ogni turno di guardia notturna è fissata in 640 euro lordi, il cui onere è a carico del bilancio dell'azienda ed ente nei limiti delle risorse di cui al comma 4.

7. La presente disciplina è soggetta a verifiche e monitoraggio secondo quanto stabilito nelle linee di indirizzo regionale.

8. L'attività libero professionale è prestata con le modalità indicate nell'art. 5, comma 4 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 27 marzo 2000. L'autorizzazione ivi prevista è concessa anche nei casi di esercizio di attività professionali svolte in qualità di specialista in medicina del lavoro o medico competente nell'ambito delle attività previste dal decreto legislativo n. 81/2008, con esclusione dei dirigenti che versino in condizioni di incompatibilità in quanto direttamente addetti alle attività di prevenzione di cui all'art. 118 del CCNL19 dicembre 2019 (Attività professionale dei dirigenti dei dipartimenti di prevenzione).

9. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 115 (Tipologie di attività libero professionale intramuraria) del CCNL del 19 dicembre 2019.

Art. 90.

Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi

1. I criteri per l'attribuzione dei relativi proventi ai dirigenti interessati nonché al personale che presta la propria collaborazione sono stabiliti dall'azienda con apposita disciplina adottata con le procedure dell'art. 88, comma 1, (Attività libero professionale intramuraria dei dirigenti).

2. Nella fissazione delle tariffe le aziende o enti terranno conto, oltre che delle disposizioni legislative vigenti, ivi incluso l'art. 1, comma 4, lettera *c)*, della legge n. 120/2007, dei seguenti criteri generali:

a) relativamente alle attività ambulatoriali o di diagnostica strumentale e di laboratorio, la tariffa è riferita alla singola prestazione ovvero a gruppi integrati di prestazioni;

b) relativamente alle prestazioni libero professionali individuali, in regime di ricovero e *day hospital* di cui all'art. 89, comma 1, lettera *a)*, *b)* e *c)* (Tipologie di attività libero professionale intramuraria), la tariffa forfettaria è definita tenendo conto dei livelli di partecipazione alla spesa delle regioni, nei limiti delle quote previste dall'art. 28, commi 1 e seguenti della legge n. 488/1999;

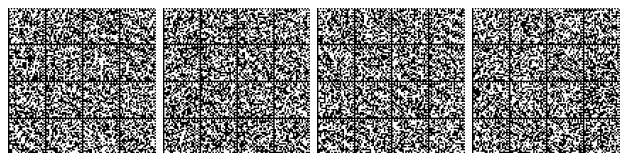
c) le tariffe per le prestazioni ambulatoriali e di diagnostica strumentale e di laboratorio devono essere remunerative di tutti i costi sostenuti dalle aziende e devono, pertanto, evidenziare le voci relative ai compensi del libero professionista, dell'*équipe*, del personale di supporto diretto e indiretto, i costi - *pro quota* - anche forfetariamente stabiliti - per l'ammortamento e la manutenzione delle apparecchiature nonché gli altri costi evidenziati dalla aziende o enti ai sensi dell'art. 1, comma 4, lettera *c)*, della legge n. 120/2007;

d) le tariffe di cui alla lettera *c)* non possono comunque essere determinate in importi inferiori a quelli previsti dalle vigenti disposizioni a titolo di partecipazione del cittadino alla spesa sanitaria per le corrispondenti prestazioni. L'amministrazione può concordare con i dirigenti interessati tariffe inferiori per gruppi di prestazioni da effettuarsi in regime di libera professione da parte dei dirigenti, finalizzate alla riduzione di tempi di attesa, ai sensi dell'art. 3, comma 13, del decreto legislativo n. 124/1998;

e) le tariffe sono verificate annualmente, anche ai fini dell'art. 3, comma 7, della legge 23 dicembre 1994, n. 724;

f) nell'attività libero professionale di *équipe* di cui all'art. 89, comma 1, lettere *b)*, *c)* e *d)* (Tipologie di attività libero professionale intramuraria) la distribuzione della quota parte spettante ai singoli componenti avviene - da parte delle aziende o enti - su indicazione dell'*équipe* stessa;

g) le tariffe delle prestazioni libero professionali di cui all'art. 89, comma 1, lettera *a)* (Tipologie di attività libero professionale intramuraria) comprensive di eventuale relazione medica, sono definite dalle aziende o enti di concerto con i dirigenti interessati, con la finalità di garantire un livello equilibrato delle tariffe che si riferiscono a prestazioni analoghe. Ciò vale anche per le attività di cui alla lettera *c)* dello stesso articolo, se svolte individualmente;

h) per le attività di cui alla lettera *c)*, comma 1, dell'art. 89 (Tipologie di attività libero professionale intramuraria), svolte in *équipe*, la tariffa è definita dalle aziende o enti, previa convenzione, anche per la determinazione dei compensi spettanti ai soggetti interessati e d'intesa con i medesimi;

i) un'ulteriore quota della tariffa da attribuire ai sensi dell'art. 9, comma 5, lettera *d)* (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) così come previsto dall'art. 5, comma 2, lettera *e)* del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 27 marzo 2000. Dalla ripartizione del fondo previsto dalla disposizione normativa da ultimo citata, non può derivare per i destinatari un beneficio economico superiore a quello medio percepito dai dirigenti che espletano l'attività libero professionale, secondo criteri stabiliti in sede aziendale.

3. Nella contrattazione integrativa dovranno essere definiti, ai sensi dell'art. 9, comma 5, lettera *d)* (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) gli incentivi economici da attribuire al personale dirigenziale degli altri ruoli professionale, tecnico e amministrativo, a valere sulle risorse derivanti dalle tariffe, che con la propria attività rende possibile l'organizzazione per l'esercizio della libera professione intramuraria.

4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 116 (Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi) del CCNL del 19 dicembre 2019.

Art. 91.

Altre attività a pagamento

1. L'attività di consulenza dei dirigenti per lo svolgimento di compiti inerenti i fini istituzionali, all'interno dell'azienda o ente costituisce particolare incarico dirigenziale ai sensi dell'art. 22, comma 1, paragrafo II, lettera *c)* (Tipologie d'incarico).

2. Qualora l'attività di consulenza sia chiesta all'azienda o ente da soggetti terzi, essa costituisce una particolare forma di attività aziendale a pagamento, rientrante tra le ipotesi di cui all'art. 89, comma 1, lettera *d)* (Tipologie di attività libero professionale intramuraria), da esercitarsi al di fuori dell'impegno di servizio. Essa viene attuata nei seguenti casi e con le modalità sottoindicate:

a) in servizi sanitari di altra azienda o ente del comparto, mediante apposita convenzione tra le istituzioni interessate che disciplini:

i limiti orari minimi e massimi dell'impegno, comprensivi anche dei tempi di raggiungimento delle sedi di servizio, compatibili con l'articolazione dell'orario di lavoro;

il compenso e le modalità di svolgimento.

b) presso istituzioni pubbliche non sanitarie o istituzioni sociosanitarie senza scopo di lucro, mediante apposita convenzione tra i soggetti istituzionali che attesti che l'attività non è in contrasto con le finalità ed i compiti istituzionali del Servizio sanitario nazionale e disciplini:

la durata della convenzione;

la natura della prestazione, che non può configurare un rapporto di lavoro subordinato e deve essere a carattere occasionale;

i limiti di orario dell'impegno, compatibili con l'articolazione dell'orario di lavoro;

l'entità del compenso;

motivazioni e fini della consulenza, al fine di accertarne la compatibilità con l'attività di istituto.

3. Il compenso per le attività di cui alle lettere *a)* e *b)* deve affluire all'azienda o ente di appartenenza che provvede ad attribuirne il 95% al dirigente avente diritto quale prestatore della consulenza con la retribuzione del mese successivo.

4. L'atto indicato nell'art. 88, comma 1 (Attività libero professionale intramuraria dei dirigenti) disciplina, inoltre, i casi in cui l'assistito può chiedere all'azienda o ente che la prestazione sia resa direttamente dal dirigente da lui scelto ed erogata al suo domicilio, fuori dell'orario di servizio, in relazione alle particolari prestazioni assistenziali richieste o al carattere occasionale e straordinario delle prestazioni stesse o al rapporto fiduciario già esistente con il dirigente prescelto con riferimento all'attività libero professionale intramuraria svolta individualmente o in *équipe* nell'ambito dell'azienda o ente.

5. L'atto aziendale di cui all'art. 88, comma 1, (Attività libero professionale intramuraria dei dirigenti) disciplina i casi in cui le attività professionali sono richieste a pagamento da singoli utenti e svolte individualmente o in *équipe*, in strutture di altra azienda o ente del Servizio sanitario nazionale o di altra struttura sanitaria non accreditata, e sono disciplinate da convenzione. Le predette attività sono consentite solo se a carattere occasionale e se preventivamente autorizzate dall'azienda o ente con le modalità stabilite dalla convenzione. L'azienda o ente con l'atto richiamato disciplina in conformità al presente contratto: il limite massimo di attività di ciascun dirigente tenuto anche conto delle altre attività svolte; l'entità del compenso dovuto al dirigente e/o all'*équipe* che ha effettuato la prestazione; le modalità di riscossione e di attribuzione dei compensi, la quota della tariffa spettante all'azienda stabilita in conformità alle disposizioni legislative vigenti, ivi incluso l'art. 1, comma 4, lettera *c)*, della legge n. 120/2007 .

6. L'atto aziendale di cui all'art. 88, comma 1 (Attività libero professionale intramuraria dei dirigenti), disciplina, infine, l'attività professionale, richiesta a pagamento da terzi all'azienda o ente e svolta, fuori dall'orario di lavoro, sia all'interno che all'esterno delle strutture aziendali. Tale attività può, a richiesta del dirigente interessato, essere considerata attività libero-professionale intramuraria e sottoposta alla disciplina per tale attività ovvero considerata come obiettivo prestazionale incentivato con le specifiche risorse introitate nel Fondo di cui all'art. 74 (Fondo per la retribuzione di risultato), depurate degli oneri a carico dell'azienda, in conformità al presente contratto.

7. Per le prestazioni per le attività svolte, per conto dell'azienda in regime libero professionale di cui al comma 6, l'atto aziendale in conformità di quanto previsto dal presente articolo e alle disposizioni legislative vigenti, ivi incluso l'art. 1, comma 4, lettera *c)*, della legge n. 120/2007, stabilisce:

a) i limiti minimi e massimi di ciascun dirigente, comprensivi anche degli eventuali tempi di raggiungimento delle sedi di servizio, compatibili con l'articolazione dell'orario di lavoro;

b) l'entità del compenso dovuto al dirigente che ha effettuato la prestazione, ove l'attività abbia luogo fuori dell'orario di lavoro e l'eventuale rimborso spese dallo stesso sostenute, ove l'attività abbia luogo nell'orario di lavoro ma fuori della struttura di appartenenza;

c) le modalità di attribuzione dei compensi e rimborsi spese;

d) la partecipazione ai proventi per le prestazioni di diagnostica strumentale e di laboratorio non può essere superiore al 50 per cento della tariffa per le prestazioni finalizzate alla riduzione delle liste di attesa, ai sensi dell'art. 15-*quinquies*, comma 2, lettera *d)*, del decreto legislativo n. 502/1992 e successive modificazioni ed integrazioni;

e) l'attività deve garantire, di norma, il rispetto dei principi della fungibilità e della rotazione di tutto il personale che eroga le prestazioni.

8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 117 (Altre attività a pagamento) del CCNL del 19 dicembre 2019.

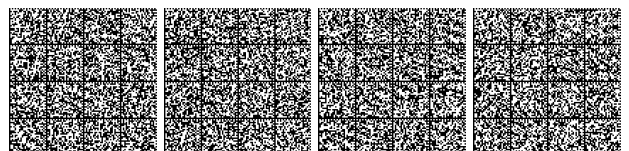
TITOLO IX
LAVORO A DISTANZA

Capo I
LAVORO AGILE

Art. 92.

Definizione e principi generali

1. Il lavoro agile di cui alla legge n. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, previamente individuati dalle aziende o enti, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

2. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in modalità mista alternando giornate di lavoro in parte all'interno dei locali dell'azienda o ente e giornate di lavoro all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale. Ove necessario per la tipologia di attività svolta dai dirigenti e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il dirigente concorda con l'azienda o ente i luoghi ove è possibile svolgere l'attività. In ogni caso nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dirigente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del dirigente nonché la piena operatività della dotazione informatica e ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'ente che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine, l'azienda o ente consegna al dirigente una specifica informativa in materia.

3. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza, il dirigente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza ivi incluso il diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei dirigenti che svolgono le medesime attribuzioni esclusivamente all'interno dell'azienda o ente, con le precisazioni di cui al presente Titolo.

4. L'azienda o ente garantisce al dirigente in lavoro agile le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, alla retribuzione di risultato e alle iniziative formative previste per tutti i dirigenti che prestano attività lavorativa in presenza.

Art. 93.

Accesso al lavoro agile

1. L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i dirigenti, anche a rapporto non esclusivo - siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o a impegno orario ridotto e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato - con le precisazioni di cui al presente Titolo.

2. Fermo restando quanto previsto dall'art. 6, comma 3, lettera *i)* (Confronto aziendale), l'azienda o ente individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile, fermo restando che sono esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo di strumentazioni o documentazioni non remotizzabili. Sono comunque escluse le attività ispettive, di polizia giudiziaria ovvero le attività che per l'erogazione della prestazione necessitano della presenza fisica del dirigente.

3. L'azienda o ente nel dare accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei dirigenti con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime, e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti nonché l'obbligo da parte dei dirigenti di garantire, nell'esercizio della loro attività lavorativa, gli stessi livelli prestazionali previsti per l'attività in presenza.

Art. 94.

Accordo individuale

1. L'accordo individuale è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova. Ai sensi degli articoli 19 e 21 della legge n. 81/2017, esso disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'azienda e ente, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal dirigente che di norma vengono forniti dall'azienda o ente. L'accordo deve inoltre contenere almeno i seguenti elementi essenziali:

a) durata dell'accordo, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato;

b) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza;

c) modalità di recesso, che deve avvenire con un termine di preavviso non inferiore a trenta giorni salve le ipotesi previste dall'art. 19 legge n. 81/2017;

d) ipotesi di giustificato motivo di recesso;

e) indicazione della fascia di cui all'art. 95 comma 1, lettera *a)* (Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione);

f) i tempi di riposo del dirigente che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il dirigente in presenza e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del dirigente dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;

g) le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal dirigente all'esterno dei locali dell'amministrazione nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e successive modificazioni ed integrazioni;

h) l'impegno del dirigente a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agile ricevuta dall'amministrazione.

2. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo senza preavviso indipendentemente dal fatto che lo stesso sia a tempo determinato o a tempo indeterminato.

Art. 95.

Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione

1. La prestazione lavorativa in modalità agile può essere articolata nelle seguenti fasce temporali:

a) fascia di contattabilità - nella quale il dirigente è contattabile sia telefonicamente che via *e-mail* o con altre modalità similari. Tale fascia oraria non può essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro;

b) fascia di inoperabilità - nella quale il dirigente non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia comprende il periodo di undici ore di riposo consecutivo di cui all'art. 27, comma 13 (Orario di Lavoro) a cui il lavoratore è tenuto nonchè il periodo di lavoro notturno tra le ore 22,00 e le ore 6,00 del giorno successivo.

Nei casi *a)* e *b)* sono fatti comunque salvi i casi di eventuali situazioni di emergenza che richiedano il richiamo in servizio del dirigente, al quale viene successivamente garantito, nel caso di mancata fruizione del periodo di undici ore di riposo, adeguate misure di protezione ai sensi dell'art. 27, comma 17 (Orario di lavoro dei dirigenti).

2. Nella fascia di contattabilità, il dirigente può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per motivi personali o familiari di cui all'art. 34 (Assenze retribuiti per motivi personali o familiari), i permessi sindacali di cui ai CCNQ vigenti nel tempo, i permessi per assemblea di cui all'art. 12 (Diritto di assemblea) e i permessi di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992. Il dirigente che fruisce dei suddetti permessi, per la durata degli stessi, è sollevato dagli obblighi stabiliti dal comma 1 per la fascia di contattabilità.

3. Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio.

4. In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni caso di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza sia impedito o sensibilmente rallentato, il dirigente è tenuto a darne tempestiva informazione al proprio responsabile. Questi, qualora le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa, può richiamare il dirigente a lavorare in presenza: in tal caso il dirigente è tenuto a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario ordinario di lavoro.

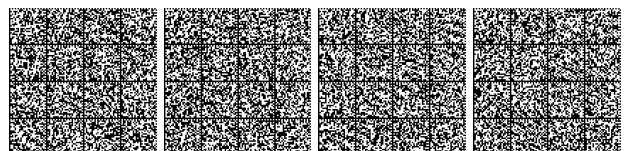
5. Per sopravvenute esigenze di servizio il dirigente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno il giorno prima. Il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro agile non fruite.

6. Il dirigente ha diritto alla disconnessione con le precisazioni di cui al comma 1, ultimo periodo. A tal fine, fermo restando quanto previsto dal comma 1, lettera *b)*, negli orari diversi da quelli ricompresi nella fascia di cui al comma 1, lettera *a)*, non sono richiesti contatti con i colleghi o con il responsabile per lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle *e-mail*, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'azienda o ente.

Art. 96.

Formazione nel lavoro agile

1. Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro agile, nell'ambito delle attività del piano della formazione saranno previste specifiche iniziative formative per il dirigente che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione.

2. La formazione di cui al comma 1 dovrà perseguire l'obiettivo di formare il personale dirigenziale all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalità agile nonché di diffondere moduli organizzativi che rafforzino il lavoro in autonomia, l'empowerment, la collaborazione, la condivisione delle informazioni e la salute e sicurezza sul lavoro.

Capo II
ALTRE FORME DI LAVORO A DISTANZA

Art. 97.

Lavoro da remoto

1. Il lavoro da remoto è prestato, con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dall'unità operativa/servizio al quale il dirigente è assegnato.

2. Il lavoro da remoto di cui al comma 1 - realizzabile con l'ausilio di dispositivi tecnologici, messi a disposizione dall'azienda o ente - può essere svolto:

a) al domicilio del dirigente;

b) in altre forme di lavoro a distanza, come il *coworking* o il lavoro decentrato da centri satellite.

3. Nel lavoro da remoto con vincolo di tempo di cui al presente articolo il dirigente è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso l'unità operativa/servizio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro. Sono altresì garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso l'unità operativa/servizio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico.

4. Fermo restando quanto previsto dall'art. 6, comma 3, lettera *i)* (Confronto aziendale), le aziende o enti possono adottare il lavoro da remoto con vincolo di tempo - con il consenso del dirigente e, di norma, in alternanza con il lavoro svolto presso l'unità operativa/servizio - nel caso di attività, previamente individuate dalle stesse aziende o enti, ove è richiesto un presidio costante del processo e ove sussistono i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi oltreché affidabili controlli automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, pienamente rispondenti alle previsioni di cui all'art. 27 (Orario di lavoro dei dirigenti).

5. L'azienda o ente concorda con il dirigente il luogo ove viene prestata l'attività lavorativa ed è tenuta alla verifica della sua idoneità, anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni, nella fase di avvio e, successivamente, con frequenza almeno semestrale. Nel caso di lavoro effettuato presso il domicilio del dirigente, concorda con lo stesso tempi e modalità di accesso al domicilio per effettuare la suddetta verifica.

6. Al lavoro da remoto di cui al presente articolo, si applica quanto previsto in materia di lavoro agile all'art. 94 (Accordo individuale) con eccezione del comma 1, lettera *e)* dello stesso, art. 95, commi 4 e 5 (Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione) e art. 96 (Formazione nel lavoro agile).

ALLEGATO *1*

Servizio di guardia

1. In riferimento all'art. 29, e in coerenza con eventuali criteri generali da emanarsi a cura delle singole regioni, ai sensi dell'art. 6, comma 3, lettera *l)*, relativi ai criteri generali sulla programmazione dei servizi di pronta disponibilità e di guardia, le parti si danno atto che il servizio di guardia in generale va organizzato per unità operativa:

nei servizi di pronto soccorso;

in tutte le strutture ove esistano terapie intensive (Anestesia e rianimazione, Utic, terapia intensiva neonatale, ecc.) e semi-intensive (rianimatorie, cardiologiche, respiratorie, metaboliche, ecc.);

ove esista una unità ictus di II livello;

attività di alta specialità di cui al decreto ministeriale del Ministero della salute del 29 gennaio 1992. Tale previsione riguarda anche le specialità di anestesia, laboratorio analisi e radiodiagnostica negli ospedali sede di dipartimento di urgenza ed emergenza di I e II livello,

nell'area ostetrico-ginecologica, con attività di ostetricia;

eventuali altre unità operative e/o servizi a supporto.

In tutte le altre ipotesi la guardia può essere organizzata in forma dipartimentale, per discipline omogenee con affinità clinica o aree ritenute tali dai PSSR vigenti. In ogni caso deve essere organizzata per reparti o servizi logisticamente vicini presenti nello stesso presidio e con un numero di posti letto adeguato.

2. In generale nella valutazione delle specialità e dei posti letto che possono essere aggregati in guardie dipartimentali, le Direzioni dovranno tener conto delle oggettive difficoltà logistico organizzative, che emergeranno a livello aziendale e dovrà essere organizzata in funzione dell'intensità di cura, specialità interessate e aggregazioni funzionali di attività.

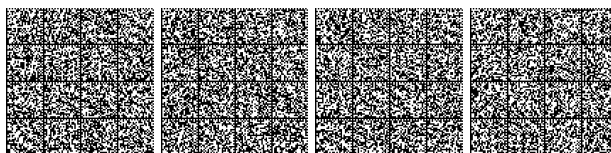



Tabella A

Coefficienti percentuali per il riparto tra le regioni delle risorse previste da alcune disposizioni di legge

Coefficienti da applicare alle risorse disponibili di anno in anno a partire dagli anni indicati [(1)]

REGIONI	Risorse di cui all'art. 1, comma 435 della legge n. 205/2017[(2)]	Risorse di cui all'art. 1, comma 435-bis della legge n. 205/2017[(3)]	Risorse di cui all'art. 1, comma 527 della legge n. 145/2018[(4)]	Risorse di cui all'art. 1, comma 293 della legge n. 234/2021[(5)]
	Dall'anno 2023	*Dall'anno 2023*	*Dall'anno 2023*	*Dall'anno 2022*
ABRUZZO	2,451%	2,332%	2,204%	2,451%
BASILICATA	0,987%	0,973%	0,585%	0,987%
CALABRIA	3,350%	3,244%	1,256%	3,350%
CAMPANIA	8,468%	8,244%	1,145%	8,468%
EMILIA ROMAGNA	8,372%	8,444%	13,133%	8,372%
FRIULI VENEZIA GIULIA	2,330%	2,329%	2,504%	2,330%
LAZIO	8,265%	8,359%	3,847%	8,265%
LIGURIA	2,983%	2,994%	2,692%	2,983%
LOMBARDIA	13,896%	13,762%	18,983%	13,896%
MARCHE	2,757%	2,899%	2,255%	2,757%
MOLISE	0,458%	0,448%	0,351%	0,458%
PIEMONTE	7,647%	7,455%	8,154%	7,647%
PUGLIA	6,071%	6,096%	4,418%	6,071%
SARDEGNA	3,582%	4,176%	1,503%	3,582%
SICILIA	8,686%	8,764%	2,865%	8,686%
TOSCANA	7,165%	7,072%	7,252%	7,165%
UMBRIA	1,800%	1,749%	2,051%	1,800%
VALLE D'AOSTA	0,284%	0,285%	0,202%	0,284%
VENETO	7,167%	7,070%	19,966%	7,167%

(1) Le risorse indicate nelle norme di legge sono al lordo degli oneri riflessi nella misura del 37%. Le risorse ripartite a livello regionale ed aziendale coprono, pertanto, sia la quota che confluisce nei Fondi sia gli oneri riflessi a carico dell'Azienda, questi ultimi di norma non computati all'interno dei Fondi.

(2) Percentuali calcolate sulla base del monte salari medici, veterinari, odontoiatri e sanitari per regione da c.a. RGS

(3) Percentuali calcolate sulla base monte salari personale area Sanità per regione da c.a. RGS 2021

(4) Percentuali calcolate sulla base del numero dei certificati emessi dai dirigenti medici dipendenti del SSN nel periodo 2014-2018

(5) Percentuali calcolate sulla base del monte salari medici, veterinari, odontoiatri e sanitari per regione da c.a. RGS 2021

Dichiarazioni congiunte

Dichiarazione congiunta n. 1

Le parti precisano che nel caso di mobilità le ferie maturate dal dipendente presso l'azienda o ente di provenienza, vengono conservate e sono fruite presso la nuova azienda o ente.

Dichiarazione congiunta n. 2

Le parti precisano, con riferimento all'art. 30, comma 6 (Servizio di pronta disponibilità), che il numero complessivo di dieci servizi di pronta disponibilità mensile devono riferirsi sia ai servizi di pronta disponibilità prestata in giornata festiva che feriale.

Dichiarazione congiunta n. 3

Le parti, con riferimento all'art. 56 (Patrocinio legale), precisano che rientrano i casi di richieste dirette di risarcimento danni correlate ad attività ispettive e/o di controllo ufficiale svolte dai dirigenti veterinari in applicazione della normativa europea e nazionale in quanto rientranti nell'espletamento del servizio e nell'adempimento dei propri compiti di ufficio.

Dichiarazione congiunta n. 4

Al fine di creare un ambiente di lavoro inclusivo, eliminare situazioni di asimmetria e rispettare le differenze di genere, le parti auspicano l'adozione da parte delle aziende ed enti delle principali raccomandazioni allo stato disponibili in tema di linguaggio inclusivo nella redazione di tutti gli atti di competenza. Le parti concordano altresì sull'importanza di utilizzare un linguaggio adatto a rappresentare le diversità di genere al fine di garantire i principi antidiscriminatori per un equo sviluppo e valorizzazione del personale dirigente.

Dichiarazione congiunta n. 5

Le parti esprimono il comune avviso sulla necessità che le aziende approntino tutte le misure necessarie, anche in tema di patrocinio e assistenza legale, per tutelare i dirigenti che hanno subito aggressioni.

24A01226

MINISTERO DELL'AGRICOLTURA, DELLA SOVRANITÀ ALIMENTARE E DELLE FORESTE

Pubblicazione del regolamento di esecuzione (UE) 2024/697 della Commissione del 19 febbraio 2024 di approvazione di una modifica del disciplinare di produzione della indicazione geografica protetta dei vini «Rubicone» IGP (IGT) e del relativo disciplinare consolidato.

Si rende noto che nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea serie L del 26 febbraio 2024 è stato pubblicato il regolamento di esecuzione (UE) 2024/697 della Commissione del 19 febbraio 2024, con il quale è stata approvata la modifica non minore al disciplinare di produzione della IGP dei vini «Rubicone» IGP (IGT).

Il disciplinare di produzione della indicazione geografica protetta dei vini «Rubicone» consolidato con la modifica approvata con il citato regolamento di esecuzione (UE) 2024/697 della Commissione del 19 febbraio 2024 è pubblicato:

a) nel sistema di informazione della Commissione europea accessibile al pubblico «e-Ambrosia - registro delle indicazioni geografiche dell'UE», al seguente link:

https://ec.europa.eu/info/food-farming-fisheries/food-safety-and-quality/certification/quality-labels/geographical-indications-register

b) sul sito internet ufficiale del Ministero all'apposita Sezione «Qualità - vini DOP e IGP - disciplinari di produzione», ovvero al seguente link:

https://www.politicheagricole.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/4625

A decorrere dalla data di entrata in vigore del richiamato regolamento di esecuzione (UE) n. 2024/697 (ventesimo giorno successivo alla data di pubblicazione nella G.U.U.E. serie L del 26 febbraio 2024), le relative modifiche non minori del disciplinare di produzione della indicazione geografica dei vini «Rubicone» IGP (IGT) sono applicabili nel territorio dell'Unione europea, nonché nel territorio dei Paesi terzi con i quali l'Unione europea ha stipulato appositi accordi.

24A01266

MARGHERITA CARDONA ALBINI, *redattore* DELIA CHIARA, *vice redattore*

(WI-GU-2024-GU1-059) Roma, 2024 - Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato S.p.A.

MODALITÀ PER LA VENDITA

La «Gazzetta Ufficiale» e tutte le altre pubblicazioni dell'Istituto sono in vendita al pubblico:

- **— presso il punto vendita dell'Istituto in piazza G. Verdi, 1 - 00198 Roma ☎ 06-8549866**
- **— presso le librerie concessionarie riportate nell'elenco consultabile sui siti www.ipzs.it e www.gazzettaufficiale.it**

L'Istituto conserva per la vendita le Gazzette degli ultimi 4 anni fino ad esaurimento. Le richieste per corrispondenza potranno essere inviate a:

Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato S.p.A.
Vendita Gazzetta Ufficiale
Via Salaria, 691
00138 Roma
fax: 06-8508-3466
e-mail: informazioni@gazzettaufficiale.it

avendo cura di specificare nell'ordine, oltre al fascicolo di GU richiesto, l'indirizzo di spedizione e di fatturazione (se diverso) ed indicando i dati fiscali (codice fiscale e partita IVA, se titolari) obbligatori secondo il DL 223/2007. L'importo della fornitura, maggiorato di un contributo per le spese di spedizione, sarà versato in contanti alla ricezione.